



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Clima organizacional y desempeño docente en las
instituciones educativas Virgen de Guadalupe y Fe y
Alegría Nro.8 de Comas 2018**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACÁDEMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTOR

Br. Tito Teodoro, Hurtado Guevara

ASESORA:

Dra. Estrella Azucena, Esquiagola Aranda

SECCIÓN:

Educación e idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

LIMA PERÚ

2019



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): TITO TEODORO HURTADO GUEVARA

Para obtener el Grado Académico de *Maestro en Administración de la Educación*, ha sustentado la tesis titulada:

CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS VIRGEN DE GUADALUPE Y FE Y ALEGRÍA NRO.8 DE COMAS 2018

Fecha: 26 de enero de 2019

Hora: 2:00 p.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dr. Angel Salvatierra Melgar

Firma: _____

SECRETARIO: Dr. Cruz Antonio Lip Licham

Firma: _____

VOCAL: Dra. Estrella Azucena Esquiagola Aranda

Firma: _____

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

Aprobado por mayoría

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....
.....
.....
.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

- DPA
- Proveer 4663 compensation por institución

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Dedicatoria

A mi amada esposa por su paciencia,
tolerancia y apoyo en todo este tiempo
de estudio.

Agradecimiento

A Dios, por bendecirme en cada proyecto, a mi esposa, por el amor reflejado en el esfuerzo y apoyo incondicional que siempre me brinda, a mis hijos, por su inocencia, cariño, ternura y motivación, a mi hermano, por ser parte de la motivación de mi vida e inspirarme a ser mejor cada día, y a los docentes catedráticos, por su paciencia y dedicación en la enseñanza y ser un ejemplo de profesionalismo.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Tito Teodoro Hurtado Guevara, identificado con DNI 43487187, estudiante de la Escuela de Posgrado de la Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, sede de Los Olivos Lima Norte; declaro el trabajo académico "Clima organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas Virgen de Guadalupe y Fe y Alegría Nro.8 de Comas 2018", presentada para la obtención del grado académico de Maestro en Administración de la Educación, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

Se ha mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.

No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.

Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.

Soy conocedor de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, diciembre de 2018.

Firma: 

Br. Hurtado Guevara, Tito Teodoro

DNI: 43487187

Presentación

Respetando las exigencias formales de la Universidad Cesar Vallejo, presento a la escuela de Posgrado el trabajo de investigación titulada: “Clima organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas Virgen de Guadalupe y Fe y Alegría Nro.8 de Comas 2018”, para optar el grado académico de Maestro en administración de la Educación.

La estructura del trabajo de investigación está de acuerdo al esquema sugerido por la universidad, el cual consta de siete capítulos. En el primer capítulo, se ha considerado la introducción, la realidad problemática, trabajos previos (antecedentes nacionales e internacionales), teorías relacionadas al tema, formulación del problema, justificación del estudio, hipótesis y objetivos de la investigación. En el segundo capítulo contiene la metodología, el enfoque, el tipo y el diseño de investigación. Así mismo la variable, operacionalización de la variable, la población y muestra. También la técnica e instrumento de recolección de datos, validez, la confiabilidad, métodos de análisis de datos y aspectos éticos.

En el tercer capítulo se presentan los resultados descriptivos de la variable y la prueba de hipótesis. En el cuarto capítulo se considera la discusión de los resultados. En el quinto capítulo se encuentran las conclusiones, en el sexto capítulo las recomendaciones, en el capítulo séptimo las referencias y finalmente los anexos.

El estudio llegó a la conclusión que el clima organizacional tiene relación moderada directa y significativa con el desempeño docente en las instituciones educativas Virgen de Guadalupe y Fe y Alegría Nro.8 de Comas 2018, puesto que la correlación de Spearman $r = 0,523$ y el nivel de significancia de $p = 0,000 < 0.01$, por lo que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis del investigador.

Señores integrantes del jurado espero que esta investigación sea tomada en cuenta para su evaluación y aprobación.

Índice

	Pág.
Página de jurados	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice de contenido	vii
Índice de tablas	x
Índice de figuras	xiii
Resumen	xvii
Abstract	xviii
I Introducción	19
1.1 Realidad problemática	20
1.2 Trabajos previos	24
1.2.1 Trabajos previos internacionales	24
1.2.2 Trabajos previos nacionales	26
1.3 Teorías relacionadas al tema	29
1.3.1 Teorías de la variable clima organizacional	29
1.3.2 Teorías de la variable desempeño docente	37
1.4 Formulación del Problema	46

1.4.1 Problema general	46
1.4.2 Problemas específicos	46
1.5 Justificación del estudio	47
1.5.1 Justificación teórica	47
1.5.2 Justificación práctica	47
1.5.3 Justificación metodológica	47
1.6 Objetivos	48
1.6.1 Objetivo general	48
1.6.2 Objetivo específicos	48
1.7 Hipótesis	49
1.7.1 Hipótesis General	49
1.7.2. Hipótesis Específicos	49
II. Método	50
2.1 Diseño de investigación	51
2.2 Variables, operacionalización	53
2.3 Población y muestra	56
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	58
2.5 Método de Análisis de datos	63
2.6 Aspectos éticos	63
III. Resultados	64
3.1. Resultados descriptivos	65

3.2. Prueba de hipótesis	87
IV. Discusión	102
V. Conclusiones	108
VI. Recomendaciones	112
VII. Referencias	114
VIII. Anexos	119
Anexo 1. Artículo científico	120
Anexo 2. Matriz de consistencia	131
Anexo 3. Instrumento de medición de las variables	133
Anexo 4. Base de datos de la investigación	137
Anexo 5. Certificado de validación de contenido de expertos	
Anexo 6. Constancia de aplicación de instrumentos	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Operacionalización de la variable clima organizacional	54
Tabla 2 Operacionalización de la variable desempeño docente	56
Tabla 3 Población de estudio	57
Tabla 4 Relación de validadores expertos de Clima Organizacional	61
Tabla 5 Relación de validadores expertos de Desempeño Docente	61
Tabla 6 Confiabilidad del instrumento Clima Organizacional	62
Tabla 7 Confiabilidad del instrumento Desempeño Docente	62
Tabla 8 Distribución de frecuencias de Clima Organizacional de la I.E Virgen de Guadalupe	65
Tabla 9 Distribución de frecuencias del comportamiento organizacional en la I.E Virgen de Guadalupe	66
Tabla 10 Distribución de frecuencias de la estructura organizacional de la institución educativa Virgen de Guadalupe	67
Tabla 11 Distribución de frecuencias de estilos de dirección de la institución educativa Virgen de Guadalupe	68
Tabla 12 Distribución de frecuencias del desempeño docente de la institución educativa Virgen de Guadalupe	69
Tabla 13 Distribución de frecuencias de la preparación para el aprendizaje de los estudiantes de la I.E Virgen de Guadalupe	70
Tabla 14 Distribución de frecuencias de la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la institución educativa Virgen de Guadalupe	71

Tabla 15	Distribución de frecuencias de la participación en la gestión de la institución educativa Virgen de Guadalupe	72
Tabla 16	Distribución de frecuencias desarrollo de la profesionalidad del desempeño docente de la I.E Virgen de Guadalupe	73
Tabla 17	Distribución de frecuencias del clima organizacional de la institución educativa Fe y Alegría Nro. 8	74
Tabla 18	Distribución de frecuencias del comportamiento organizacional de la institución educativa Fe y Alegría nro. 8	75
Tabla 19	Distribución de frecuencias de la estructura organizacional de la institución educativa Fe y Alegría nro. 8	76
Tabla 20	Distribución de frecuencias de estilos de dirección de la institución educativa Fe y Alegría nro. 8	77
Tabla 21	Distribución de frecuencias del desempeño docente de la institución educativa Fe y Alegría nro. 8	78
Tabla 22	Distribución de frecuencias de la preparación para el aprendizaje de los estudiantes de la institución educativa Fe y Alegría nro. 8	79
Tabla 23	Distribución de frecuencias de la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la institución educativa Fe y Alegría nro. 8	80
Tabla 24	Distribución de frecuencias de la participación en la gestión del desempeño docente de la I.E Fe y Alegría nro. 8	81
Tabla 25	Distribución de frecuencias desarrollo de la profesionalidad del desempeño docente de la institución educativa Fe y Alegría	82
Tabla 26	Niveles del clima organizacional de las instituciones educativas Virgen de Guadalupe y Fe y Alegría nro. 8	83
Tabla 27	Niveles del desempeño docente en las instituciones educativas Virgen de Guadalupe y Fe y Alegría Nro. 8	84

Tabla 28	Niveles entre las variables clima organizacional y el desempeño docente en I.E Virgen de Guadalupe y Fe y Alegría Nro.8	85
Tabla 29	Grado de correlación y nivel de significancia entre el clima organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas Virgen de Guadalupe y Fe y Alegría Nro. 8	87
Tabla 30	Grado de correlación y nivel de significancia entre el clima organizacional y la Preparación de los docentes para el aprendizaje de los estudiantes de las I.E Virgen de Guadalupe y Fe y Alegría nro. 8	88
Tabla 31	Grado de correlación y nivel de significancia entre el clima organizacional y la enseñanza de los docentes para el aprendizaje de los estudiantes de las I.E Virgen de Guadalupe y Fe y Alegría nro. 8	89
Tabla 32	Grado de correlación y nivel de significancia entre el clima organizacional y la participación del docente en la gestión de las instituciones educativas Virgen de Guadalupe y Fe y Alegría	90
Tabla 33	Grado de correlación y nivel de significancia entre el clima organizacional y desarrollo de la profesionalidad docente en las instituciones educativas Virgen de Guadalupe y Fe y Alegría nro.8	91
Tabla 34	Grado de correlación y nivel de significancia entre el clima organizacional y el desempeño docente en la institución educativa Virgen de Guadalupe, 2018.	92
Tabla 35	Grado de correlación y nivel de significancia entre el clima organizacional y la Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la institución educativa Virgen de Guadalupe de Comas, 2018	93
Tabla 36	Grado de correlación y nivel de significancia entre el clima organizacional y la Enseñanza para el aprendizaje de los	94

estudiantes de la I.E Virgen de Guadalupe en la institución educativa Virgen de Guadalupe de Comas, 2018.

Tabla 37	Grado de correlación y nivel de significancia entre el clima organizacional y la Participación de los docentes en la gestión de la I.E Virgen de Guadalupe en la institución educativa Virgen de Guadalupe de Comas, 2018.	95
Tabla 38	Grado de correlación y nivel de significancia entre el clima organizacional y el desarrollo de la profesionalidad docente de la I.E Virgen de Guadalupe en la institución educativa Virgen de Guadalupe de Comas, 2018.	96
Tabla 39	Grado de correlación y nivel de significancia entre el clima organizacional y el desempeño docente en la institución educativa Fe y Alegría n° 8 de Comas, 2018	97
Tabla 40	Grado de correlación y nivel de significancia entre el clima organizacional y preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la institución educativa Fe y Alegría n° 8 de Comas, 2018.	98
Tabla 41	Grado de correlación y nivel de significancia entre el clima organizacional y preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la institución educativa Fe y Alegría n° 8 de Comas, 2018.	99
Tabla 42	Grado de correlación y nivel de significancia entre el clima organizacional y la participación en la gestión de en la institución educativa Fe y Alegría n° 8 de Comas, 2018.	100
Tabla 43	Grado de correlación y nivel de significancia entre el clima	101

organizacional y la participación en la gestión de en la institución educativa Fe y Alegría n° 8 de Comas, 2018

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 Niveles del clima organizacional de la I.E Virgen de Guadalupe	65
Figura 2 Niveles del comportamiento organizacional de la I.E Virgen de Guadalupe	66
Figura 3 Niveles de la estructura organizacional de la I.E Virgen de Guadalupe	67
Figura 4 Niveles de los estilos de dirección de la I.E Virgen de Guadalupe Comas, 2018.	68
Figura 5 Niveles del desempeño docente de la I.E Virgen de Guadalupe	69
Figura 6 Niveles de la preparación para el aprendizaje de los estudiantes de la I.E Virgen de Guadalupe Comas, 2018 Confiabilidad del instrumento Desempeño Docente	70
Figura 7 Niveles de la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la I.E Virgen de Guadalupe de Comas, 2018	71
Figura 8 Distribución de frecuencias del comportamiento organizacional en la I.E Virgen de Guadalupe	72
Figura 9 Niveles del desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la I.E Virgen de Guadalupe Comas, 2018	73
Figura 10 Niveles del clima organizacional de la institución educativa Fe y Alegría n°8	74
Figura 11 Niveles del comportamiento organizacional de la I.E Fe y Alegría n°8	75
Figura 12 Niveles de la estructura organizacional de la I.E Fe y Alegría n°8	76

Figura 13	Niveles de los estilos de dirección de la I.E Fe y Alegría n°8	77
Figura 14	Niveles del desempeño docente de la I.E Fe y Alegría n°8	78
Figura 15	Niveles de la preparación para el aprendizaje de los estudiantes	79
Figura 16	Niveles de la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	80
Figura 17	Niveles de la participación en la gestión de la escuela articulada	81
Figura 18	Niveles del desarrollo de la profesionalidad en la I.E Fe y Alegría	82
Figura 19	Niveles del clima organizacional de las instituciones educativas Virgen de Guadalupe y Fe y Alegría nro. 8	83
Figura 20	Niveles del desempeño docente de las instituciones educativas Virgen de Guadalupe y Fe y Alegría nro. 8	84
Figura 21	Niveles de contingencia del clima organizacional y desempeño docente en las I.E Virgen de Guadalupe y Fe y Alegría Nro.8 Comas, 2018	85

Resumen

La investigación presentó como objetivo principal, determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño de los docentes en las instituciones educativas Virgen de Guadalupe y Fe y Alegría Nro. 8 de Comas 2018.

Dicho estudio empleó el método hipotético deductivo, de diseño no experimental, de corte transversal de nivel relacional. Se usó un muestreo censal constituido por 111 docentes de las Institución Educativa Virgen de Guadalupe y Fe y alegría Nro. 8 ubicadas en el distrito de Comas. Para la recolección de información; se utilizó la técnica de la encuesta y su instrumento fue el cuestionario con preguntas tipo Likert. Para la confiabilidad de los instrumentos se usó Alpha de Cronbach por ser un instrumento con respuestas politómicas; para validar y demostrar la confiabilidad de los instrumentos se consideró la validez de contenido, por juicio de expertos que certificaron la validación.

Finalmente, con este trabajo de investigación se demostró el nivel de relación que existe entre el clima organizacional con el desempeño docente en las instituciones educativas Virgen de Guadalupe y Fe y Alegría Nro.8 de Comas, 2018

Palabras Claves: Clima organizacional, desempeño docente.

Abstract

The main objective of the research was to determine the relationship between the organizational climate and the performance of teachers in educational institutions of Virgen de Guadalupe and Fe y Alegría Nro 8 of Comas 2018.

This study used the deductive hypothetical method, of non-experimental design, of a relational level cross-section. A census sample was used, consisting of 111 teachers from educational institutions Virgen de Guadalupe and Fe y Alegría Nro 8 located in the district of Comas. For the collection of information; the survey technique was used and its instrument was the questionnaire with questions Likert type. For the reliability of the instruments Cronbach's Alpha was used because it is an instrument with polytomic answers; To validate and demonstrate the reliability of the instruments, content validity was considered, by Trial of experts who certified the validation.

Finally, this research work demonstrated the level of relationship that exists between the organizational climate with the teaching performance of the educational institutions Virgen de Guadalupe and Fe y Alegría de Comas, 2018

Key Words: Organizational climate, teaching performance.

I. Introducción

1.1. Realidad problemática

En este siglo XXI, el cual es un tiempo de cambios, cada vez se hace más necesario comprender los factores económicos, físicos y sociales que influyen en el rendimiento de las personas en el trabajo. Según Chiavenato (2009) El clima organizacional se refiere al ambiente existente entre los miembros de la organización. Está estrechamente ligado al grado de motivación de los empleados e indica de manera específica las propiedades motivacionales del ambiente organizacional. Por consiguiente, es favorable cuando proporciona la satisfacción de las necesidades personales y la elevación moral de los miembros, y desfavorable cuando no se logra satisfacer esas necesidades.

Así como hay muchas organizaciones que están entrando al cambio dando importancia y brindando atención a sus recursos humanos, hay otras que no le están dando la importancia necesaria, ignorando los conflictos que se presentan en el clima de sus organizaciones que produce que los trabajadores no se sientan comprometidos, la poca predisposición y también se evidencia en la alta rotación de colaboradores.

Unesco (2000) explica en su informe mundial sobre la cultura: “en la actualidad y a nivel mundial, específicamente en América Latina, las empresas se caracterizan por presentar inmensas carencias provocando una especie de colapso al conocimiento ante los profundos cambios en el ámbito político, económico ecológico y cultural” (p.37). Lo mencionado confirma que el clima organizacional constituye de hecho la personalidad de una organización. Además determina y condiciona el comportamiento de los individuos en la institución, y el grado de satisfacción respecto de la actividad que los empleados desempeñan. En consecuencia, el desarrollo de las actividades vinculadas con el proceso motivación y aprendizaje se lleva a cabo en un ambiente específico, donde intervienen los integrantes de la organización mostrando sus percepciones, creencias que en un momento dado influyen en la toma de decisiones.

Por otro lado, en algunas instituciones educativas de la región se presentan diversas problemáticas en relación al clima organizacional tales como el escaso

sentido de pertenencia, la aparición de conflictos, la poca comunicación entre el personal con el directivo, lo que ha generado un déficit en las relaciones humanas que ha terminado afectando la imagen de la organización.

En el Perú, las instituciones públicas, han sido y son cuestionadas por brindar un bien o servicio de mala calidad, principalmente en el sector salud y educación. Cabe señalar que el gobierno ha tenido algunas iniciativas para la mejora de dichos problemas, una de ellas fue el incremento de presupuesto para ambos sectores, mejora en infraestructuras, entre otros, pero ha tenido un impacto positivo mínimo en la población afectada. Hace algunos años, el clima organizacional en el Perú ha adquirido gran importancia en las instituciones privadas y públicas, teniendo como objetivo un mejor desempeño del servidor público, mejorando la eficiencia y eficacia de dichas instituciones.

En la actualidad el clima organizacional es un tema que se abarca con mayor énfasis en las organizaciones privadas a través de las áreas de recursos humanos, esto con el objetivo de lograr mejoras en las condiciones de trabajo y como consecuencia generar mejor desempeño de las tareas encargadas, compromiso e identificación con la organización. En las instituciones públicas el clima organizacional es un problema latente es por ello el interés en el estudio de la asociación con el desempeño debido a los fluctuantes cambios políticos, económico y social.

En las instituciones educativas es importante contar con un diagnóstico que permita identificar y evaluar constantemente las debilidades y necesidades ya que de estos resultados depende la formación de educandos con suficientes recursos para desenvolverse en el entorno profesional y social, es por ello, que se requiere establecer un clima organizacional que comprometa a todos los actores educativos hacia el logro de objetivos favoreciendo a alcanzar la calidad educativa que tanto se espera.

Por lo general, en las instituciones educativas los docentes enfatizan el cumplimiento de su labor pedagógica, por lo cual, tiene un protagonismo

importante al ser mediador entre el alumnado y el conocimiento, teniendo en cuenta e interiorizando el liderazgo que deben ejercer. Es importante conocer la percepción de los docentes sobre cuáles serían los posibles factores que tienen influencia directa o indirecta en la enseñanza de los estudiantes para así mejorar el trabajo articulado dentro de las instituciones, debido que a su vez el alumnado se vería afectado por dichos resultados.

En la actualidad es relevante el estudio del desempeño de los docentes, pues por medio de ello se podrá establecer si la calidad de la educación que proporcionamos en las aulas tiene relación con los planteamientos y estándares educativos estipulados, y así permitirá conocer las deficiencias para entender las mejoras. Entendemos que la educación es concebida como el instrumento generador de aprendizaje. Según Guzmán, I., Marín, R. (2011), la calidad de la educación está ligada a la calidad del docente, por ser éste uno de los pilares fundamentales del desarrollo del proceso educativo (Sánchez & Teruel, 2004). La investigación del presente trabajo se orientada a analizar el desempeño docente, específicamente en relación al clima en el cual se desarrolla.

En el campo educativo, el clima organizacional es de gran importancia para el buen desempeño docente; pero si en las instituciones educativas existe un inadecuado clima, este termina por afectar la vida institucional, en detrimento de las relaciones interpersonales, que se resquebrajan por falta de comunicación, malas decisiones o autoritarismo. Es necesario que existan líderes capaces de conducir a los miembros de una organización hacia el logro de las metas y objetivos organizacionales. Los directores, como líderes de las instituciones educativas deben ejercer su liderazgo directivo en forma democrática; su liderazgo pedagógico con sabiduría para orientar a los docentes en la difícil tarea de guiar a los estudiantes hacia aprendizajes de calidad. Las instituciones educativas públicas requieren de agentes educativos que participen de manera activa en el proceso de lograr un adecuado clima organizacional en los diferentes entes de una institución educativa. La sociedad demanda escuelas y docentes comprometidos con el desarrollo social, aptos para educar a los niños y niñas y guiarlos paso a paso por el largo y complejo camino de su aprendizaje. Los

docentes necesitan convertirse en buenos mediadores entre los niños y el conocimiento.

Se sabe que la educación y las instituciones educativas generan un proceso innovador y transformador, por lo que la gestión educativa tiene un rol importante. Los directores asumen la responsabilidad del éxito o el fracaso de la institución educativa con participación de todos los miembros de la comunidad educativa; principalmente el docente, quien es el protagonista de un buen clima organizacional y, por ende, tener un adecuado desempeño. El clima organizacional es fundamental para el buen funcionamiento de las organizaciones, teniendo en cuenta que gran parte de la vida de cualquier individuo se desarrolla en una organización.

Actualmente se requiere que las instituciones educativas logren una educación de calidad y una permanente reflexión de la práctica pedagógica con el fin de intervenirla, reorientarla y mejorarla. Los gobiernos centrales, locales y regionales han incorporado propuestas para este objetivo, ya que las instituciones educativas son espacios privilegiados en los que se tiene la oportunidad de aprender a convivir y desarrollar las capacidades necesarias para convertirse en ciudadanos responsables.

El reto es contar con Instituciones Educativas donde los miembros trabajen en equipo, contando con un clima armonioso para un mejor desenvolvimiento de los docentes.

En las Instituciones Educativas que forman parte del estudio de la zona del distrito de Comas, se evidencia diversas dificultades, entre las problemáticas más frecuentes, falta de respeto, egocentrismo profesional, malas relaciones interpersonales, una comunicación muy insipiente, maltrato del personal, agregado a ello falta de compromiso e identificación de los docentes y actores en general con la institución educativa, con una verdadera falta de capacidad para la resolución de problemas, generando este un clima organizacional negativo.

Asimismo, en la Institución educativa Pública Virgen de Guadalupe y Fe y Alegría Nro.8 se observa un Clima Organizacional diferenciado, como el respeto, la empatía, la colaboración, la comunicación, la unión y la solidaridad, el cual

permite preguntar si esta situación, genera o no el desempeño docente que actualmente presenta.

Con esta investigación científica se pretende medir la percepción de la relación entre el Clima Organizacional con el Desempeño Docente observado en ambas Instituciones Educativas.

1.2. Trabajos previos

1.2.1. Trabajos previos internacionales

Sanz (2017) presenta su estudio sobre: *El Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016*. Su objetivo consistió en describir el clima organizacional y determinar el nivel de desempeño laboral existente, así como hacer una evaluación de la relación entre Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la institución mencionada, el estudio presenta un enfoque cuantitativo con algunos rasgos cualitativos de tipo descriptivo; explicativo, se contó con una muestra de 59 trabajadores y funcionarios que se sometieron a las técnicas e instrumentos pertinentes para la investigación y de acuerdo a las normas establecidas por la UNAN Managua. Como conclusión se identificó que el desempeño laboral en la institución es relativamente bajo, aunque las tareas se cumplen en el tiempo planeado, pero sin un plan de capacitación adecuado.

Luengo (2013) presentó su tesis cuyo título es: *Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Docente en Centros de Educación Inicial*. Tesis de Grado para optar el Título de Magíster Educación. El objetivo de este estudio fue analizar la relación entre Clima Organizacional y Desempeño Laboral de Docentes en Centros de Educación Inicial del Municipio Mara, estado Zulia. La investigación fue de tipo básica o sustantiva de nivel correlacional enmarcada en un diseño no experimental, transversal y de campo. La población estuvo constituida por 49 sujetos, 5 Directores y 4 Docentes, siendo considerada como muestra su totalidad. La técnica utilizada para recabar información fue la encuesta y se empleó como instrumento de medición dos cuestionarios, uno dirigido a los Docentes y otro al personal directivo, cada uno con 36 ítems, respectivamente,

con selección de escala tipo Likert. Los resultados arrojaron que en los Centros Educativos predomina un clima autoritario, donde el Director no es visto como líder, evidenciándose un ambiente laboral que no estimula a los docentes, quienes no se sienten identificados plenamente con la organización, lo que ha venido influyendo en su desempeño laboral manifestando monotonía en el día a día, situación que los sitúa al margen de los avances tecnológicos y pedagógicos, además de presentar debilidades en las habilidades administrativas, sobre todo en las técnicas y conceptuales, así como en las estrategias relacionadas con la participación en equipos de trabajo y la socialización de valores. La correlación entre las variables Clima Organizacional y Desempeño Laboral fue alta y estadísticamente significativa.

Chacón (2015) En Guatemala, en la universidad de Rafael Landívar, municipio de Chiquimula, departamento de Chiquimula, se realizó una investigación titulada: *Análisis del clima organizacional de la empresa representaciones CEM, ubicada en Chiquimula, Chiquimula*. Cuyo propósito fue Analizar los factores que afectan el clima organizacional en la empresa “Representaciones CEM” (Construcción, Electrificación y Maquinaria) ubicada en el municipio de Chiquimula. El objetivo planteado fue identificar la clase de liderazgo existente en la organización que permita contribuir, inspirar, motivar y ayudar a lograr los objetivos de la empresa. Se identificó que la organización tiene un liderazgo muy bueno, de tipo democrático en donde hay participación activa y además se percibe un ambiente de accesibilidad por parte del líder, los colaboradores tienen facilidad para aportar ideas y esto favorece al cumplimiento de los objetivos.

Herrán & Pérez (2014) en su tesis titulada: *El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores del MIES Dirección Provincial Pichincha*. Universidad Central del Ecuador. Consideró en su objetivo principal la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Ministerio de Inclusión Económica y Social. Para esta investigación de tipo experimental se usó un diseño descriptivo correlacional. El instrumento utilizado fue la encuesta, que se aplicó a 40 colaboradores del Ministerio de Inclusión Económica y Social, MIES. Finalmente se determinó como

conclusión la existencia de una relación directa entre las variables clima institucional y el desempeño laboral. Por otro lado, las personas encuestadas manifiestan que la relación entre colegas no es óptima y presenta mala comunicación y problemas de entendimiento entre ellos. Este problema en la comunicación ha provocado malestar en varias áreas de la organización afectando el nivel de producción.

Moreira (2018) en cuanto a la tesis titulada: *El clima organizacional y su influencia en la productividad laboral en las instituciones de educación superior públicas de la provincia de Manabí – Ecuador*. El objetivo de la investigación busca determinar aquellos factores que afectan la productividad en las instituciones de educación superior (IES) públicas de la provincia de Manabí. Además, se menciona que para cumplir la meta deseada se aplicaron 370 encuestas entre el personal docente y administrativo. El tipo de investigación empleado fue descriptivo-observacional. Asimismo, se aplicó la prueba de Cronbach, arrojando un resultado de 0.964, lo cual significa que presenta una alta fiabilidad en el instrumento y los resultados que se obtuvieron.

1.2.2. Trabajo previos Nacionales

Lau (2014) presentó su estudio: *El Clima Institucional y su relación con el Desempeño Laboral. Tesis para obtener el grado académico de Magister Universidad César Vallejo*. El objetivo de la investigación fue determinar la relación existente entre la variable clima institucional y desempeño laboral en las personas que trabajan en la sede de la Región de Piura. La presente investigación es de tipo básica o sustantiva, de nivel correlacional, tiene un diseño no experimental de corte trasversal. La población utilizada en la investigación consistió de 340 trabajadores y la muestra estuvo conformada de 170 personas que trabajan en el centro de operaciones de dicha región. Las conclusiones que se obtuvieron fueron: El clima laboral existente es favorable al igual que los demás indicadores como el liderazgo, ambiente laboral y la comunicación.

López (2016) en su tesis magistral titulada: *La autoevaluación institucional y el desempeño docente en la calidad del servicio educativo que brinda la escuela de educación básica “Cml. Félix Humberto Pineda Correa” del cantón Arenillas, año lectivo 2013 – 2014*, planteó como objetivo determinar en qué medida el liderazgo, la organización curricular y la convivencia escolar se relacionan con el desempeño docente que brinda la escuela de educación básica. Para ello se realizó una investigación no experimental, de nivel correlacional de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 51 estudiantes y 10 personas, entre docentes y directivos. Los resultados obtenidos arrojaron la existencia de una correlación positiva entre las variables estudiadas. La encuesta aplicada a los maestros y directivos también arrojó una correlación favorable entre las variables autoevaluación institucional y desempeño docente. Por otro lado, el resultado obtenido de la relación entre liderazgo y desempeño docente arrojó que no existe correlación entre dichas variables. Con lo mencionado queda demostrado que el desempeño docente es independiente del liderazgo. Como conclusión comprobó que con una mejor organización curricular se logrará mayor desempeño de los docentes.

Bardales (2016) en su investigación: *Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Mariscal Cáceres – Juanjuí. Año 2015*. En la investigación se ubica como objeto transcendental: Identificar la correspondencia entre el clima institucional y el ocupación laboral del personal de la institución referida arriba; y que para este tipo de estudio se aplicó un estudio de carácter no experimental, su diseño que utilizaron fue el descriptivo correlacional, mientras que el tipo de muestreo fue elegido según las posibilidades del investigador o por conveniencia, por otro se tiene la aplicación de un cuestionario como instrumento de recolección de datos en un total 73 encuestados, personas trabajadoras de la referida institución, en relación a los instrumentales que se emplearon para medir las variables respectivas ellos fueron de escala Likert, lográndose conseguir como resultados niveles regulares en uno y otra variables. En cuanto a la correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral); en ese sentido se expresa que la variable desempeño laboral se corresponde de manera positiva con el clima institucional,

por el tema de que éste tiene un coeficiente de correlación de Pearson (r) es igual a 0.511 lo cual indica una relación moderada y directa. Entonces, finalmente en cuanto a la forma de corresponderse del clima organizacional con respecto a los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local - Mariscal Cáceres – Juanjui - Año 2015 éste resultó tener una relación directamente significativa la variable ocupación laboral con la variable clima del trabajo respaldada en el factor de la correspondencia de Pearson (r), es igual a 0.511 y confirmada con el p valor que es 0.030.

Portella (2014) Presenta su estudio denominado: *El clima organizacional y el desempeño de docentes - auxiliares de educación inicial de la red 08 de la Ugel 02 de San Martín de Porres*. El objetivo de la investigación fue determinar el grado de correlación entre el clima organización y el desempeño de los docentes – auxiliares del nivel inicial de la red 08 de San Martin de Porres. La investigación es básica y de nivel correlacional. Como diseño se utilizó el no experimental de corte transversal y de nivel descriptivo. La muestra empleada consistió en 96 docentes auxiliares del nivel inicial. Además, como instrumento se utilizó el cuestionario con la escala de Likert en los dos casos. Se obtuvo como conclusión que hay una relación entre el clima organización y el desempeño de los docentes-auxiliares de educación inicial de la RED 08 de la UGEL02 de San Martin de Porres. Existe una correlación entre el clima de la organización y la planificación curricular, la competencia de los maestros y el auspicio del involucramiento de los educandos, en los docentes de inicial de la RED 08 de la UGEL02 de San Martin de Porres.

Huamán y Paniagua (2014) en su estudio titulado: *Clima organizacional y desempeño laboral en docentes de la I.E. N° 1222 Húsares de Junín del distrito de Ate – Lima 2014*. El objetivo planteado en la investigación fue determinar la existencia de relación entre las variables clima institucional y desempeño profesional en docentes de la I.E N°1222 Húsares de Junín de la jurisdicción de Ate en el año 2014. El tipo de investigación aplicada fue sustantiva y descriptiva. En el diseño utilizado fue descriptivo correlacional, manejando una población de

32 docentes, se aplicó como instrumento encuestas validadas previamente, encontrando como resultado una correspondencia equivalente a un valor P de 0.000 a una eminencia de significancia igual a 0.05 y coeficiente de correspondencia de 0.749, estableciéndose el nivel alto de correlación. Se demuestra de esta forma la existencia de una correlación inmediata y altamente significativa.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Teoría relacionada de la variable Clima organizacional

Teoría del Clima Organizacional de Likert

Refiere que la conducta asumida por los dependientes depende directamente del comportamiento administrativo y las situaciones organizacionales que los mismos descubren, por ello se afirma que la relación estará determinada por la percepción del clima organizacional entre ellos: los parámetros ligados al contexto, a la tecnología y a la estructura del sistema organizacional, la posición jerárquica que el individuo ocupa dentro de la organización y el salario que gana, la personalidad, actitudes, nivel de satisfacción y la percepción que tienen los subordinados y superiores del clima organizacional.

La teoría de Likert es una de las más hacendosas y explicativas del clima organizacional, solicita el surgimiento y compañía del clima participativo como el que puede proporcionar la eficacia y eficiencia individual y organizacional, de acuerdo con las teorías contemporáneas de la estimulación, que estipulan que la participación motiva a las personas a trabajar. Una organización que utilice métodos que aseguren la realización de sus fines y aspiraciones de sus miembros, tienen un beneficio superior, en cuyos resultados obtenidos tenemos: la productividad, ausentismo, tasas de rotación, rendimiento, satisfacción de los empleados, influye sobre la percepción del clima. Es por ello que Likert propuso una teoría de análisis y diagnóstico del sistema organizacional basado en una trilogía de variables causales, intermedias y finales que componen las dimensiones y tipos de climas existentes en las organizaciones.

Likert constituye tres tipos de variables que precisan las características propias de una organización el cual va a fiscalizar en la percepción individual del clima organizacional, en ese sentido las tres variables son:

Variables Causales: definidas como variables independientes, las cuales están orientadas a indicar el sentido en el que una organización evoluciona y obtiene resultados. Dentro de estas variables están: la estructura organizativa y administrativa, las decisiones, competencias y actitudes.

Variables Intermedias: destinadas a medir el estado interno de la organización, reflejado en aspectos tales como: motivación, rendimiento, comunicación y toma de decisiones.

Variables Finales: estas surgen como resultado del efecto de las variables causales y las intermedias, están orientadas a establecer resultados obtenidos por la organización tales como: productividad, ganancia y pérdida.

Conceptos de la variable Clima Organizacional

Para la Real Academia Española (2017), define al Clima como: “El contiguo de circunstancias de cualquier género que identifican un contexto, su resultado, o condiciones que encierran a un individuo” (p.123).

Conceptualizando al clima, éste hace referencia a un conjunto de características propias de un contexto. Se trata de un concepto con múltiples dimensiones, a diferencia de otros términos que están referidos a métodos específicos que tiene lugar una determinada organización, y ello está influenciado por el conflicto, las comunicaciones, las malas relaciones interpersonales, etc.

Para empezar a hablar de los conceptos referentes al clima organizacional, se ha tomado a Quiroz, (2007) quien afirma:

El clima organizacional se refiere a las propiedades del ambiente de trabajo que se perciben por los colaboradores formando parte de su naturaleza. Este repercute en la satisfacción del trabajador y con ello su

nivel de productividad. La estructura, cultura y sistema de gestión son aspectos claves dentro de la empresa para brindar un clima saludable, pero además el comportamiento de los trabajadores dentro del ámbito laboral se encarga de fortalecer aún más el clima laboral. (p.3)

Por otro lado se tomó en cuenta con otros conceptos. Para ello se tiene Edel (2007) quien afirma:

El interés despertado por el clima organizacional se debe básicamente a la importancia que desempeña en los individuos que conforman el sistema de una organización, influyendo en sus formas de hacer, sentir y pensar, y en consecuencia en el desarrollo de la empresa (p.57).

En ese contexto, se afirma que el clima institucional, constituye el conjunto de apreciaciones que determinadas personas de una organización presentan y que tienen como una experiencia dentro del sistema organizacional. En tal sentido, esta orientación resalta en el acto de que la conducta de un trabajador no refleja el efecto exclusivo de los elementos que contiene cada organización existente, contando aun con una dimensión más o menos objetivable, el que a su vez van a depender de muchos otros casos primordiales, conforme se percibe y aprecia a dichos factores. (Chiavenato, 2007, p.146).

Entonces, conforme señala el autor, para arribar y sentir un buen clima institucional, vamos a tener que utilizar factores organizacionales, el cual deberán ser vistos y manejados en el normal desarrollo de un eficiente clima organizacional, así como también se van a tener que tomar en cuenta la parte subjetiva, de cómo el trabajador viva sus emociones entre sentir, pensar y percibir por sí mismo el clima que se vive en su contexto, que es el lugar de su trabajo. Cabe señalar que es muy importante señalar que el escritor, en su manual de recursos humanos, refiere que el clima laboral es visto por su significado originario de clima atmosférico, ya que el conocimiento es el ambiente que el trabajador siente de cómo podrá desarrollar su potencial en la organización; y como tal, que tan motivado se siente dentro de esa organización educativa; diferenciando al momento de expresarnos de climas y microclimas que si bien es cierto tendrán una gran diferenciación que las demás áreas.

Aspectos que intervienen en el clima de una organización

Según Toro (2002) hace referencia de algunos aspectos que intervienen para la conducta que determina el clima en una organización:

Sentido de pertenencia:

Esta dimensión es de trascendental importancia para las instituciones educativas respecto al compromiso y la responsabilidad del personal que tienen directamente recaída en las personas que manejan y gestionan esta institución. Se refiere a la característica del clima organizacional que incide directamente en la motivación, y que afecta al desempeño laboral (Toro, 2002a). Esta variable se examina grupalmente, más que de forma individual, centrándose esta en la apreciación de aspectos grupales y la organización con instrumentos sobre la calidad de la vida del trabajo y la productividad. Así tenemos a su vez que el sentido de pertenencia valora la percepción colectiva del grupo en función al compromiso y nivel de responsabilidad. (Toro y Sanín, 2013).

Retribución:

Otro de los aspectos que intervienen es la retribución. “Grado de equidad percibida en la remuneración y los beneficios derivados del trabajo” (Toro, 2010, p.42). Esta dimensión está referida específicamente a que las personas constantemente se encuentran en situaciones de comparación respecto a los aportes que damos en el trabajo (contribución) esperando a cambio una buena retribución y, el saldo de este balance, lo confrontamos con el de la relación contribución-retribución de un otro significativo, en quien se identifican rasgos en común que lo hacen apto de comparación. Este otro de comparación puede ser alguien que labora en el mismo centro de trabajo en un puesto en el que se perciben condiciones similares, o pueden ser docentes que se encuentren en otras instituciones educativas y que tienen caracteres en común, mencionando como ejemplo el nivel de educación, el puesto, los conocimientos adquiridos, entre muchos otros que podemos mencionar. (Toro y Sanín, 2013).

Trabajo en equipo:

El trabajar en equipo es parte importante en el clima organizacional. “Grado en el que se percibe que existe en la empresa un modo organizado de trabajar en equipo y que tal modo de trabajo es conveniente para el empleado y para la empresa” (Toro, 2010, p.42). Refiriéndonos en este caso a la percepción de la existencia en instituciones educativas de políticas o prácticas que van a incentivar el logro de objetivos mediante una acción conjunta. (Toro y Sanín 2013, p.105)

Trato interpersonal:

La forma de tratarnos dentro del ambiente laboral es un factor que determina el ambiente de clima organizacional en el cual nos desempeñamos. “como la percepción del grado en que el personal se ayuda entre sí y sus relaciones son de cooperación y respeto” (Toro, 2009, p.35). Los elementos de esta dimensión, Cooperación y Respeto, y un nuevo elemento denominado Responsabilidad, conforman una categoría analítica denominada Valores Colectivos, elementos que afectan de modo específico las relaciones interpersonales. Cuando nos referimos a cooperación, estamos hablando de la colaboración, apoyo y ayuda mutua entre el personal docente. Al hablar de Respeto, se dice acerca de la consideración, cortesía y amabilidad en las relaciones interpersonales. (Toro y Sanín 2013, p. 117)

Importancia del Clima Organizacional

Los principales aspectos de los estudios del clima organizacional procede en su situación como nexo entre los propósitos de la organización y el procedimiento de los recursos humanos, ya que presenta en forma global las cualidades, las afirmaciones, los valores de los sujetos en una organización que debido a su naturaleza se convierten en elementos del mismo clima.

Según el Ministerio de Salud (2009), Citado por Ferrer y Huari (2013), manifiestan sobre la importancia del estudio del clima en una organización quienes señalaron que:

Los estudios sobre el clima organizacional, nos dan acceso para tomar conocimiento de forma científica y metodológica, acerca de su ambiente laboral y circunstancias de trabajo, con el fin de transformar y desarrollar

procedimientos que condesciendan de manera prevalecida los elementos perjudiciales que se descubran y que tengan incidencia en la responsabilidad y la producción del potencial humano. Muchas de las personas pertenecientes a diversas sociedades, dentro de los activos primordiales se encuentra el factor humano, que como tal están dispuestos a detallar los activos primordiales de su Clima Organizacional que va de la mano con la estimulación que se tenga que hacer a los trabajadores y como antes establecía, estos actos podrían repercutir su correspondiente comportamiento y desempeño laboral (p.1).

Respecto a esta definición se expresa que el clima en una organización o institución ya sea pública o privada debe de prometer una calidad buena de subsistencia laboral. Es importante para un gestor evaluar y conocer conde se originan los conflictos e insatisfacciones que conllevan a la manifestación de actitudes negativas al interior de una organización, ello conllevará a indagar cambios indicativos para el administrador sobre los elementos hacia donde debe dirigir sus intervenciones, continuar con el perfeccionamiento de la organización y prever los problemas que puedan surgir.

De igual modo el Ministerio de Salud (2009), en referencia a la importancia del clima organizacional, sostiene:

Quando se van a ejecutar interposiciones para perfeccionar una organización, es provechoso hacer mediciones iniciales del clima organizacional, de modo que éstas sirvan de objetiva y técnicamente, más allá de los juicios intuitivos o anecdóticos, logrando que esta medición al ser aceptada tenga una mejor valoración del efecto de la intervención (p.17).

Las investigaciones del clima organizacional sirven para equilibrar los problemas y mejorar la planeación, distribución, intervención, estimulación, toma de decisiones, unificación, liderazgo, etc. Un buen clima organizacional puede

reducir la rotación y el ausentismo de los recursos humanos, disminuir el nivel de incidencias y el grado de pérdidas y expendios respectivamente.

Considerando que es fundamental tomar la teoría como base para establecer la investigación. Se ha tomado los postulados de Segredo, et al (2015) quien declaró que el clima es:

El ambiente o contexto organizacional donde se manifiestan las disposiciones o conflictos que ubican los sujetos para acrecentar o reducir su ocupación, ejercicio o labor, asimismo para localizar su lugar de medida o armonía. Es decir, el discernimiento que tienen los individuos, de cuáles son los problemas que concurren en una institución y la atribución que sobre ellos despliegan. Entre ellos se considera: el comportamiento organizacional, la estructura organizacional, el estilo de dirección; interviniendo como aspectos positivos o negativos para el logro eficaz o ineficaz de los propósitos de las organizaciones. (p.35)

El clima organizacional resulta de las estimulaciones y la conducta que los integrantes de una institución tienen, es por ello que su medición constituye un elemento importante hacia el desarrollo de una organización que busca el logro de una mayor eficacia y competencia que le caracteriza y es de vital importancia comprender aquello que interviene sobre el desarrollo de las personas en su responsabilidad. Es por ello que el clima organizacional se concreta como el cúmulo de percepciones de los colaboradores en relación con las características respectivamente constantes de la organización que influyen en las acciones, la conducta de sus órganos, y su situación psicosocial en el que se desenvuelven en una organización explícita. (Segredo et al, 2015, p. 4)

Para mayor precisión se ha considerado al autor mencionado, quien dimensiona la variable estudiada; de la siguiente manera:

Dimensiones de la variable Clima Organizacional

Segredo, et al (2015), establece un conjunto de dimensiones bien determinadas como la conducta organizacional, la estructura organizacional y el estilo de

dirección. Todo ello va a brindar al investigador la posibilidad de medir la variable de estudio de una manera más eficiente. A continuación se presenta los siguientes conceptos de acuerdo a lo que la autora ha determinado.

Dimensión 1: Comportamiento organizacional

Basada en los procedimientos sensatos (reglas y ordenamientos) en el cual sistematizan el perfeccionamiento de la labor que realizan. Es una sistematización dinámica, versátil, que circunscribe un incorporado de acciones y coordinaciones entre los medios, los procesos y el dispositivo humano de la institución, para afirmar que este logre sus intenciones sociales, dentro de esta dimensión el autor los agrupa en categorías. Sin embargo cabe precisar que dichas categorías para estudio serán tomados como indicadores para su medición respectiva.

Motivación: considerado como el incorporado de intencionalidades y perspectivas de las personas que tienen en el espacio donde trabajan o laboran, de otra manera se expresa como el grupo de reacciones y actitudes naturales propias de los individuos que se exteriorizan cuando determinados estímulos del medio circundante se hacen presentes.

Comunicación: Proceso dirigido a suministrar y agilizar el flujo de mensajes que se dan entre los integrantes de la organización, entre la organización y su medio y en las opiniones, aptitudes y conductas dentro y fuera de la organización.

Relaciones interpersonales y de trabajo: referido a la percepción respecto a los integrantes de la institución acerca de la presencia de un contexto de trabajo agradable y de buenas relaciones sociales tanto entre iguales como entre jefes y subordinados.

Dimensión 2: Estructura organizacional

Se refiere a los sistemas formales capaces de sistematizar el trabajo. Es ordenamiento con una fuerte dinámica en su desarrollo, así como un conjunto de interacciones entre medios, procesos y el factor humano, con la finalidad de obtener los objetivos planteados. Dentro de esta dimensión se encuentran las siguientes categorías:

Funcionamiento: referido al grupo de métodos que ofrece la vida y al movimiento de la organización, con esta dimensión, una organización podrá manejar estrategias para el logro de sus objetivos propuestos y de hecho cumplir con su misión.

Condiciones de trabajo: Nos indica los medios ambientales, en donde se ejecuta el trabajo siendo éstas físicas y sicosociales. También indica la calidad y cantidad de los recursos que se dan para el cumplimiento de las funciones concedidas.

Estímulo al desarrollo organizacional: Destinado a poner énfasis en encontrar la mejora constante para alcanzar el cambio planificado y deseado en una institución en base a las necesidades que se han encontrado.

Dimensión 3: Estilo de dirección

Se refiere a la representación que adopta el directivo de la institución para guiar sus acciones con el objeto de conseguir el logro de los propósitos propuestos para la organización. Entre los indicadores que se menciona con respecto a esta dimensión son los siguientes:

Liderazgo: atribución ejercida por las personas que ostentan un cargo de jefatura, en el comportamiento de otros para alcanzar los resultados esperados.

Participación: Referido al contribución de las personas y los grupos formales al logro de objetivos de la organización.

Solución de conflictos: Se refiere al estado en que los trabajadores de la empresa resuelven sus discrepancias para evitar la presencia de problemas laborales que afecten a la empresa.

Trabajo en equipo: basado en el estudio para el alcance de objetivos comunes con la participación organizada y en un ambiente de apoyo mutuo de los miembros del equipo.

1.3.2 Teoría relacionada a la variable Desempeño Docente

Teorías

Fuchs (1997) nos señala respecto al, “uso sistemático de la evaluación del desempeño dio su inicio en los gobiernos de las fuerzas armadas a inicios del

siglo” (p. 23), entonces se considera que la evaluación del desempeño no es muy antigua, esta se pronuncia con respecto a las técnicas de administración de recursos humanos muy antiguos..

Por su parte Dessler (1996), refiere que el proceso de analizar, tiene que ver con la evaluación, siendo esta el proceso que tiene como prioridad la valoración, la eficacia, las capacidades o el nivel de una persona. Mondy y Noé (1997), afirman que: “La evaluación de desempeño, es considerada como el conjunto ordenado y relacionado a la revisión y al acto de evaluación de manera periódica, de modo que se pueda evaluar el rendimiento de una persona de un grupo de trabajo” (p, 28).

Valdés (2000), dio a conocer modelos de evaluación de desempeño para los docentes, en cuanto a la elaboración de un perfil partiendo de la misma percepción que se hace a todos los entes educativos, conformados por: Los educandos, padres, directivos, docentes; involucrando también a esta a las empresas; de modo que éstas fuesen observaciones directas e indirectas, destacando características importantes del profesional docente directamente relacionadas al logro de los estudiantes.

Conceptos de la variable Desempeño Docente

La labor que desempeñan los docentes tiene una repercusión de impacto en la vida de la comunidad educativa. El Ministerio de Educación (2012) nos dice: “Los dominios, las competencias y desempeños que poseen los docentes evidenciándolo en su práctica pedagógica, participación de la gestión institucional y desarrollo profesional y ética para la mejora de los aprendizajes” (p. 20).

Se trata de un grupo de acciones que ejecuta el docente, en el proceso de desarrollo en la planificación de las actividades pedagógicas, como parte del cumplimiento de sus funciones en las instituciones educativas. “La calidad profesional con la que se espera que haga el profesor su trabajo pedagógico, donde se estima muchas cualidades como puede ser: conductas en el trabajo, puntualidad, comportamiento, disposición para el trabajo, disciplina, compromiso institucional, desarrollo pedagógico, innovación” (De la Cruz, 2008, p. 13).

Así mismo, Acevedo (2002) ha señalado que el desempeño docente: “

Es el aspecto mediante el cual se actúa en interacción a cada uno de los escenarios durante el ejercicio de su profesionalidad. Para ello, se pone un mayor énfasis en lo que hace, la metodología de enseñanza, ya que en ocasiones, es la única manera de cumplir con el perfil planteado” (p.85).

Ese concepto, se relaciona con la calidad y la eficiencia con que el docente realiza sus labores, cuyo cumplimiento, facilita un ambiente propicio donde los estudiantes se sientan bien y a la vez desarrollan buenas relaciones interpersonales.

Valdez (2004) sostiene que:

El éxito o el fracaso de cualquier sistema educativo, se relaciona directamente con la calidad durante el desempeño de la labor docente. Sin embargo, de no contar con docentes eficientes, es posible que no prospere un real mejoramiento de la calidad educativa; pues, no basta realizar cambios en los planes de estudio, modificación de textos escolares, contar con una infraestructura adecuada o tener excelentes métodos de enseñanza. (p. 65)

Por su parte, Bretel (2002) nos dice que:

Se define como el conjunto de obligaciones legales, institucionales y sociales que tienen los docentes de acuerdo a su profesión, entre los que se pueden encontrar: la planificación y programación de las actividades educativas, el manejo del aprendizaje, la aplicación de las estrategias adecuadas, la utilización del material didáctico pertinente según la pedagogía aplicada, el desarrollo de los sistemas de evaluación, etc. Todas estas actividades formarán parte del proceso educativo. (p.32).

Frente a los conceptos señalados, es importante resaltar que respecto a las actitudes de los docentes en una institución educativa, éstos deben basarse en la innovación y el cambio; pues son ellos los que decidirán definitivamente las acciones que se tomen en el proceso de aprendizaje, aclarando que no son los únicos responsables del nivel de calidad académico ni del logro de los resultados en los educandos, pero sí todos los cambios son controlados por ellos. (Rugarcia, 1994, citado por Canduelas y Velásquez, 2014, p.38).

La entidad del Ministerio de Educación en nuestro país (Minedu) (2014) en base al Marco del Buen desempeño de la labor docente que hacen los profesionales en educación básica regular ha dado la conceptualización respecto al desempeño docente como: “el acto observable en el cual se basa específicamente en una responsabilidad y logro de determinados resultados”. Esta acción, es un comportamiento que puede ser descrito o medido. Dicha responsabilidad hace referencia al cumplimiento de las funciones generales de la profesión y de hecho a los logros esperados de ella, en donde se observará el compromiso en su actuar de cada profesional docente.

Considerando los aportes de los autores con respecto a la definición de desempeño docente, existe una gran coincidencia entre la conceptualización que dan los autores, en donde señalan, que el desempeño docente, constituye el conjunto de acciones concretas que van a ser observables y medibles. Entonces, el Marco del buen desempeño docente nos va a otorgar tener una nueva concepción a nivel general y que este concepto sea innovador, actualizado.

El Consejo Nacional de Educación (CNE) y de Foro Educativo, dio a conocer El Marco del Buen Desempeño Docente, documento elaborado a partir del año 2009, creándose de esta manera la Mesa Interinstitucional del Buen Desempeño Docente, con la cooperación de diversas instituciones del Estado entre ellos la Defensoría del Pueblo, el Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (SINEACE), el SUTEP, el Colegio de Profesores, las ONG, instituciones académicas así como agencias de cooperación técnica. Entre los años 2010 y 2011, esta entidad lanzó la consulta a más de 1300 docentes, hecho que se dio en la I y II edición del Congreso Pedagógico Nacional y a 1400 entre docentes, directores, padres y madres de familia y estudiantes, por medio del diálogo, llevado a cabo en 21 regiones del país.

Ya en el año 2012, se organiza y forma el Grupo que apoyaría e impulsaría este documento, conocido como el Marco del Buen Desempeño Docente, cuyas funciones serían la de revisar y reordenar la propuesta.

Realizándose de esta manera aproximadamente 40 Jornadas de Reflexión en forma conjunta entre con maestros, maestras y directivos de institutos superiores pedagógicos y universidades específicamente con las facultades de Educación.

Al hablar del Marco del buen desempeño docente, este se genera como parte de la Política Integral para el Desarrollo profesional Docente, impulsando de esta manera políticas, programas y actividades que van a permitir la promoción, innovación y el desarrollo del conocimiento y crecimiento pedagógico; así mismo a crear el compromiso de los docentes con su propio desarrollo profesional.

Al hablar del contenido de este documento, es decir del Marco de Buen Desempeño Docente, es necesario referir, que éste, es una guía de suma importancia para el diseño e implementación de las políticas y acciones de formación, evaluación y desarrollo docente a nivel nacional, así como también es menester reconocer que este, implica dar un paso adelante con el que vemos que se cumple uno de los objetivos estratégicos del documento en mención. “Maestros bien preparados ejercen profesionalmente la docencia”. (Marco del Buen desempeño docente, 2012, p.4)

La visión de la profesión que propone el Marco del Buen Desempeño Docente está basada en un modelo de profesionalización que reconoce la diversidad, la cual exige un conjunto de dimensiones particulares: Pedagógica, cultural y política, y otras que comparte con otras profesiones: “Su ejercicio exige una actuación reflexiva, esto es, una relación autónoma y crítica respecto del saber necesario para actuar, y una capacidad de decidir en cada momento” (Minedu, 2012, p.10)

Por otro lado, El Minedu (2012) a través del Marco del Buen Desempeño Docente, podemos inferir que respecto al logro de los aprendizajes fundamentales es muy importante que las instituciones educativas priorice su responsabilidad social de los aprendizajes, que están destinados y señalados para cada educando conforme a su edad y grado escolar, pidiendo que desde la gestión, sea basada en la democracia, en el interés, en el respeto y de hecho en

el liderazgo para el logro y eficiencia de una buena calidad de enseñanza. Es así que este marco señala los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan y van ayudar al desenvolvimiento de una buena docencia y que como tal son tan exigibles en todo docente de educación básica del país. Existen tres categorías, cuatro dominios que comprenden nueve competencias que a su vez contienen 40 desempeños que serán descritos posteriormente, del cual está organizada la carrera de la docencia, siempre respetando y resaltando el orden de la jerarquía.

El Marco de Buen Desempeño Docente, define que:

El conjunto de dominios, competencias y los desempeños, son aspectos básicos que van a caracterizar el desarrollo de una buena labor docente, señalando que éstos son estrictamente obligatorio para todos los docentes, pertenecientes a la Educación Básica Regular de nuestro país., Así mismo es importante enfatizar que este, constituye un acuerdo técnico y social entre distintos entes sociales; resaltando el papel preponderante que juega el Estado, los docentes y como tal la misma sociedad en base a las competencias que se espera dominen dichos profesionales en nuestro país, y todo ello , con el único objetivo de lograr lo deseado una calidad de aprendizaje eficiente en todos los estudiantes del Perú. (p.24)

Dimensiones de la variable Desempeño Docente

El Marco del buen desempeño docente contiene un conjunto de desempeños profesionales que influyen prósperamente en el desarrollo de los aprendizajes de los educandos. Siendo así, se encuentra que en todos los dominios de este documento resalta el carácter ético de la enseñanza, centrada en la prestación de un servicio público y en el desarrollo integral de los educandos. Para estudio, dichos desempeños se ha tomado como dimensiones:

Estos cuatro dominios están calificados y forman parte de la evaluación del desempeño docente:

a. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

- b. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.
- c. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.
- d. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

El Ministerio de educación hace referencia con respecto al mencionado dominio que:

Constituye la preparación del quehacer pedagógico educativo a través de la realización de los documentos técnicos pedagógicos, como son: La programación curricular, las unidades de aprendizajes y los diarios de clases en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo. Ello se refiere al logro de tener como base y conocer el conocimiento de las más importantes particularidades socioculturales, materiales e inmateriales y cognitivas de los alumnos, el dominio de los contenidos pedagógicos y de las principales disciplinares, así como la utilización de materiales educativos previos seleccionados, las estrategias de enseñanza y evaluación eficaz de los aprendizajes. (p.18)

Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Por otro lado se tiene el segundo dominio, donde el Minedu (2012), en el módulo del Marco del buen desempeño docente hace referencia con respecto a la enseñanza para el aprendizaje lo siguiente:

Constituye el desarrollar los procesos de enseñanza a través de un enfoque determinado, por medio de un paradigma que desarrolle como tema principal la inclusión y la diversidad en todas sus características. Asimismo hace referencia que el o la docente desarrolla en este dominio la mediación pedagógica del docente favoreciendo un clima estimulante al aprendizaje, el manejo de los contenidos, la motivación permanente de sus alumnos y alumnas, el uso de diversas situaciones metodológicas de desarrollo de los aprendizajes y de evaluación formativa, así como también es muy importante señalar el uso de elementos didácticos innovadores, que tengan pertinencia y tengan repercusión. También es necesario señalar el uso de diferentes estrategias, que el propio docente

crea para el logro de sus aprendizajes esperados, criterios e instrumentos de evaluación que van a facilitar el logro y los propósitos del proceso de aprendizaje, que se espera alcancen nuestros estudiantes. (p.25).

Dimensión 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

Como tercer desempeño se precisa:

Comprende el involucramiento eficaz y comprometido en la labor de gestión de las I.E, en la red de instituciones desde una perspectiva enmarcada por el respeto a los derechos y deberes de las personas para configurar la comunidad de aprendizaje. Este dominio hace referencia al intercambio de mensajes efectivos entre los diferentes participantes que integran el marco educativo.

Los diversos miembros de la comunidad educativa, el hecho de observar profesionales en el campo que se involucren en preparar y hacer la evaluación de los planes estratégicos como el proyecto educativo institucional, asimismo como el de contribuir y establecer un clima institucional organizacional adecuados. Además que Incluye la parte del valor y respeto por nuestra comunidad y sus particularidades así como el involucramiento de los miembros de las familias en los resultados de la evaluación de los aprendizajes. (p.19)

Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Como cuarto y último dominio se precisa que:

Refiere el desarrollo y los ejercicios que van a caracterizar el proceso de formación y crecimiento profesional de los docentes. Así mismo nos menciona sobre la reflexión sistemática respecto a su práctica pedagógica, la de sus colegas, el trabajo en equipo, la colaboración con sus pares y su involucramiento y participación en las diversas actividades de desarrollo profesional; por otro lado el otorgarle a cada docente la responsabilidad en cuanto al desarrollo de los procesos educativos y por ende sus resultados y el manejo de la información sobre el diseño e implementación de las políticas educativas a nivel nacional y regional,

conforme a la realidad o contexto donde nos encontremos. (Minedu, p.19).

Los cuatro dominios del Marco del buen desempeño docente se congregan dentro de nueve competencias docentes que a su vez se agrupan en cuarenta desempeños. Los desempeños son aquellas actuaciones observables de la persona que pueden ser descritas y evaluadas y que expresan su competencia. (Minedu: Marco del buen desempeño docente, 2012, p.52)

1.4. Formulación del problema

Problema General

¿Cuál es la relación entre clima organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas Virgen de Guadalupe y Fe y Alegría nro.8 de Comas, 2018?

Problemas específicos:

Problema específico 1

¿Cuál es la relación entre clima organizacional y la preparación de los docentes para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas Virgen de Guadalupe y Fe y Alegría nro.8 de Comas, 2018?

Problema específico 2

¿Cuál es la relación entre clima organizacional y la enseñanza de los docentes para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas Virgen de Guadalupe y Fe y Alegría nro.8 de Comas, 2018?

Problema específico 3

¿Cuál es la relación entre clima organizacional y la participación de los docentes en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las instituciones educativas Virgen de Guadalupe y Fe y Alegría nro.8 de Comas, 2018?

Problema específico 4

¿Cuál es la relación entre clima organizacional y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las instituciones educativas Virgen de Guadalupe y Fe y Alegría nro.8 de Comas, 2018?

1.5. Justificación del estudio

Justificación Teórica:

La investigación se justificó teóricamente puesto que el estudio contiene teorías que fundamentan las bases para percibir la relación entre clima organizacional y desempeño docente, dichas teorías profundizarán el conocimiento científico de los lectores que conllevará a la construcción de nuevos conocimientos.

Justificación Práctica

Se justificó de manera práctica el estudio ya que los insumos y los resultados adquiridos en la investigación servirán de información científica para conllevar a la adquisición de información, reflexión y toma de decisiones en los planes procesos y evaluación de la gestión de los directivos, docentes y todos los trabajadores de los ámbitos de investigación, para así poder mejorar el clima organizacional y a la par el desempeño de los docentes respectivamente.

Justificación metodológica

Para la presente investigación se han utilizado dos instrumentos elaborados mediante el método científico que demuestra su validez y confiabilidad que ayudará como referencia para otros trabajos de investigación, asimismo dichos instrumentos de recolección de información fueron contruidos y evaluados de acuerdo a la realidad de la población a estudiar.

1.6. Objetivos

1.6.1. Objetivo General

Determinar la relación entre clima organizacional y desempeño de los docentes en las instituciones educativas Virgen de Guadalupe y Fe y Alegría nro.8 de Comas, 2018.

1.6.2. Objetivos Específicos

Objetivo específico 1

Determinar la relación entre clima organizacional y la preparación de los docentes para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas Virgen de Guadalupe y Fe y Alegría nro.8 de Comas, 2018.

Objetivo específico 2

Determinar la relación entre clima organizacional con la enseñanza de los docentes para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas Virgen de Guadalupe y Fe y Alegría nro.8 de Comas, 2018.

Objetivo específico 3

Determinar la relación entre clima organizacional y la participación de los docentes en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las instituciones educativas Virgen de Guadalupe y Fe y Alegría nro.8 de Comas, 2018.

Objetivo específico 4

Determinar la relación entre clima organizacional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las instituciones educativas Virgen de Guadalupe y Fe y Alegría nro.8 de Comas, 2018.

1.7. Hipótesis

1.7.1. Hipótesis General

El clima organizacional tiene relación significativa con el desempeño docente en las instituciones educativas Virgen de Guadalupe y Fe y Alegría nro.8 de Comas, 2018.

1.7.2. Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

El clima organizacional tiene relación significativa con la preparación de los docentes para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas Virgen de Guadalupe y Fe y Alegría nro.8 de Comas, 2018.

Hipótesis específica 2

El clima organizacional tiene relación significativa con la enseñanza de los docentes para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas Virgen de Guadalupe y Fe y Alegría nro.8 de Comas, 2018.

Hipótesis específica 3

El clima organizacional tiene relación significativa con la participación de la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las instituciones educativas Virgen de Guadalupe y Fe y Alegría nro.8 de Comas, 2018.

Hipótesis específica 4

El clima organizacional tiene relación significativa con el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las instituciones educativas Virgen de Guadalupe y Fe y Alegría nro.8 de Comas, 2018.

II. Método

2.1 . Diseño de investigación

2.1.1. Enfoque

Esta investigación empleó un enfoque cuantitativo, puesto que para recoger los datos se está usando un cuestionario con escalas que a la vez se les ha dado un valor numérico a cada uno de ellos. Los datos serán numéricos y para hallar los resultados se hizo uso de la estadística. Dicho enfoque usa la recolección de datos para comprobar las hipótesis con base a la medición numérica y el análisis estadístico para establecer patrones de comportamientos y probar teorías, mide los fenómenos utilizando la estadística, para comprobar la hipótesis. (Pérez y Gonzáles 2011, p. 12)

Se utilizó este enfoque porque me permitió recoger información a través de un instrumento de medición, el cuestionario, el cual fue analizado estadísticamente por el SPSS estableciendo las conclusiones y recomendaciones en concordancia con la afirmación de las hipótesis propuestas en mi investigación.

2.1.2. Método

El método del estudio fue el hipotético - deductivo en vista que se planteó hipótesis y fue contrastado con los resultados obtenidos. Dicho método consiste en partir de una hipótesis para luego llegar a la deducción, determinando de esa manera la falsedad o veracidad de los hechos, procesos o conocimientos mediante el principio de falsación (Ñaupás, et al, 2011, p.79)

2.1.3. Tipo de Investigación:

El tipo de investigación es básica descriptiva ya que en primer lugar se ha explicado y determinado la dinámica de cada una de las variables que se va a estudiar, el cual va a permitir conocer el clima organizacional de la I.E “Virgen de Guadalupe” y “Fe y Alegría Nro.8” y el desempeño docente, permitiendo incrementar los conocimientos teóricos respecto con estas dos variables.

Con respecto a este tipo de estudio Valderrama (2014) ha señalado que la investigación básica, “Es conocida también como investigación teórica, pura o fundamental, y está consignada a contribuir un cuerpo establecido de

conocimientos científicos y no origina obligatoriamente consecuencias de beneficio práctica inmediata. Se inquieta por acumular pesquisas de la realidad para engrandecer el conocimiento teórico-científico, orientado al hallazgo de principios y leyes” (p. 164).

2.1.4. Diseño de investigación

El diseño para el estudio constituye el plan o estrategia que sigue el investigador con el fin de lograr o conseguir sus objetivos (Tamayo y Tamayo, 2008, p.162).

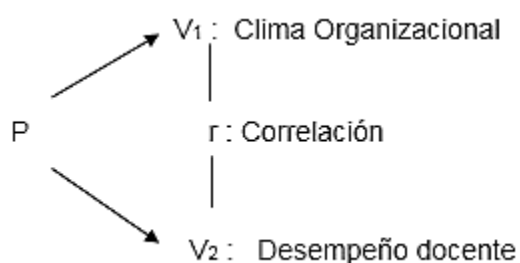
El diseño es correlacional de corte transversal o transaccional, porque va a determinar la relación que existe entre la variable clima organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas Virgen de Guadalupe y Fe y Alegría nro 8. Al respecto Hernández, Fernández y Sampiere (2016) mencionan que “El estudio cuantitativo correlacional mide el grado de relación entre las variables (cuantificando las relaciones) empleando coeficientes de correlación estadísticos. Esto significa que miden las variables relacionadas y luego se calcula su grado de correlación, estas correlaciones están expresadas en hipótesis que se someten a pruebas. Es importante enfatizar que las mediciones en las variables provienen de los mismos sujetos” (p.67).

Asimismo, se manifiesta que el estudio es de corte transversal puesto que la aplicación de los instrumentos para la adquisición de información se realizó en un momento definido o en un solo instante para cada uno de los encuestados, es como una fotografía de algo que sucede. Al respecto Heinemann (2003), ha referido que:

En los análisis de corte transversal se recopilan los datos una sola vez en un momento determinado (llamado por esto también análisis puntual o sincrónico). Los análisis de tendencias obtienen datos de forma repetitiva, en diversos momentos, con el mismo instrumento de recopilación, pero no con los mismos sujetos de la investigación. (p.176).

Este diseño corresponde a los no experimentales. Dicho diseño; como manifiesta Saldivar (2011), no son investigaciones de causa y efecto, la estadística a realizar solo demostrará relación y asociación entre ambas variables de estudio basándose en lo que se observa de los hechos que se encuentran en estado natural, definitivamente sin la presencia o manipulación del investigador, que a diferencia de las investigaciones experimentales, si existe condiciones o estímulos a los cuales se exponen los sujetos en estudio.

A continuación se presenta el esquema que corresponde al diseño de la investigación.



P = Docentes de las instituciones educativas Virgen de Guadalupe y Fe y Alegría Nro. 8 de Comas 2018.

V1 = Variable clima organizacional.

V2 = Variable desempeño docente.

r = Relación entre variables. Coeficiente de correlación.

2.2. Variables, operacionalización

La operacionalización de variables es un desarrollo lógico de desagregación de los elementos más abstractos de los conocimientos teóricos generales, hasta llegar a los niveles más concretos y representativos que pueda ser observado, medido y valorado, es decir que permitan medir el concepto en cuestión. (Reguant y Martínez, 2011, p.3)

Variable clima organizacional

Definición conceptual de la variable clima organizacional

Segredo, et al (2013) quien declaró que el clima es:

El ambiente o contexto organizacional donde se manifiestan las disposiciones o conflictos que ubican los sujetos para acrecentar o reducir su ocupación, ejercicio o labor, asimismo para localizar su lugar de medida o armonía. Es decir, el discernimiento que tienen los individuos, de cuáles son los problemas que concurren en una institución y la atribución que sobre ellos despliegan. Entre ellos se considera: el comportamiento organizacional, la estructura organizacional, el estilo de dirección; interviniendo como aspectos positivos o negativos para el logro eficaz o ineficaz de los propósitos de las organizaciones. (p.35)

Definición operacional de la variable clima organizacional:

La variable clima organizacional estuvo operacionalizado para su medición por las dimensiones: Comportamiento organizacional (10 ítems), Estructura Organizacional (11 ítems) y estilo de dirección (10 ítems), que se distribuyen en la manera arriba señalada.

Tabla 1

Operacionalización de la variable 1: Clima organizacional

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	ESCALA Y VALORES	NIVELES Y RANGOS
Comportamiento organizacional	Motivación	1,2,3,4	Escala ordinal	Bueno 115-155
	Comunicación Relaciones interpersonales y de trabajo.	5,6,7 8,9,10		
Estructura Organizacional	Funcionamiento	11,12	Siempre (5)	Regular 73-114
	Condiciones de trabajo	13,14	Casi siempre (4)	
	Estímulo al desarrollo	15,16,17	A veces (3)	Malo 31-72
		18,19,20	Casi nunca (2)	
Estilo de dirección		21	Nunca (1)	
	Liderazgo	22,23,24		
	Participación	25,26,27		
	Solución de conflictos	28,29		
	Trabajo en equipo	30,31		
	Motivación			

Variable Desempeño Docente

Definición conceptual de la variable desempeño docente

El Ministerio de educación a través del Marco de Buen Desempeño Docente (2012) define al desempeño docente como:

El conjunto de dominios, competencias y los desempeños, son aspectos básicos que van a caracterizar el desarrollo de una buena labor docente, señalando que éstos son estrictamente obligatorio para todos los docentes, pertenecientes a la Educación Básica Regular de nuestro país., Así mismo importante enfatizar que este, constituye un acuerdo técnico y social entre distintos entes sociales; por un lado el propio Estado, los profesionales docentes y la misma sociedad en torno a las competencias que se espera que dominen dichos profesionales del país, en el devenir continuo de su carrera profesional, con el sano propósito de lograr un aprendizaje eficiente en todos los estudiantes. (p.24)

Definición operacional de la variable desempeño docente:

Para la operacionalización de la variable desempeño docente se empleó las siguientes dimensiones: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes (10 ítems), Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes (10 ítems), Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad (6 ítems) y Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente (5 ítems); que se encuentran distribuidos como se señala en la parte superior

Tabla 2

Operacionalización de la variable 2: desempeño docente

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	ESCALA Y VALORES	NIVELES Y RANGOS
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	Conocimiento de los estudiantes	1	Escala ordinal	Excelente 115-155
	Dominio de los contenidos	2		
	Conocimientos actualizados	3		
	Programación curricular	4		
	Contenidos de enseñanza	5		
	Procesos pedagógicos	6		
	Contextualización de la enseñanza	7		
	Organización de recursos	8		
	Diseño de evaluación	9		
	Diseño de sesiones	10		
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Respeto, cooperación y dialogo	11	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	Suficiente 73-114
	Uso de conocimientos	12		
	Consecución de logros	13		
	Usos de recursos tecnológicos	14		
	Trato igualitario	15		
	Uso de información	16		
	Uso de conocimientos	17		
	Manejo de estrategias	18		
	Instrumentos de evaluación	19		
	Comparte los resultados	20		
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	Interactuación colaborativa	21		Insuficiente 31-72
	Participación	22		
	Desarrollo individual y en equipo	23		
	Trabajo con la familia	24		
	Integración de la cultura	25		
	Comparte con la familia	26		
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Reflexión sobre su práctica	27		
	Desarrollo profesional	28		
	Participación en políticas educativas	29		
	Actuación ética	30		
	Toma de decisiones	31		

2.3.1. Población y muestra**Población**

Prieto (2013) menciona que "La población es el conjunto de medidas o el recuento de todos los elementos que representan una característica común y la muestra es un conjunto de medidas o el recuento de una parte de los elementos pertenecientes a la población (p.112).

La población estuvo conformada por 111 docentes de las 2 instituciones educativas, Virgen de Guadalupe y Fe y Alegría Nro. 8 – Comas 2018.

Tabla 3

Distribución de la población de estudio

Instituciones educativas	N° de trabajadores	Total
Virgen de Guadalupe	59	111
Fe y Alegría Nro.8	52	

Muestra:

Para Hernández, Fernández y Baptista (2006) Una muestra debe ser definida en base de la población determinada y las conclusiones que se obtengan de dicha muestra solo podrán referirse a la población en referencia.

La muestra se consideró la censal, el cual permite a que todos los sujetos de la población participen como muestra de la investigación. En este sentido Ramírez (1997) establece que la muestra censal es aquella donde todas las unidades de investigación son consideradas como muestra (p.77). De ahí, que la población a estudiar se precise como censal por ser simultáneamente universo, población y muestra. Por lo tanto la muestra estuvo constituida por 111 docentes.

Muestra no probabilística

“En este tipo de muestra, no todos los elementos de la población tienen la probabilidad de ser elegidos para formar parte de la muestra por ello no son tan representativos” (Carrasco, 2009, p. 243).

La muestra de mi investigación es no probabilística, pues no está sujeta a reglas estadísticas, ya que solo se ha tenido acceso a dos instituciones educativas de la RED para realizar la investigación.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos validez y confiabilidad

2.4.1. Técnicas

Según Bernal (2010) quien afirma: “En investigación científica hay una gran variedad de técnicas o instrumentos para la recolección de información en el trabajo de campo de una determinada investigación. De acuerdo con el método y el tipo de investigación que se va a realizar, se utilizan unas u otras técnicas” (p. 192).

La técnica aplicada en la presente investigación para el recojo de la información fue la encuesta, dirigido a los docentes de las instituciones educativas Virgen de Guadalupe y Fe y Alegría Nro.8; con una escala de medición de tipo Likert; los datos fueron conseguidos a través de preguntas planteadas a los sujetos de investigación que conforman la muestra (Carrasco, 2009).

2.4.2. Instrumentos

El instrumento empleado para conseguir los datos fue el cuestionario, el cual permite adquirir respuestas directas a través de las hojas de preguntas, este instrumento es adecuado para el estudio de un alto número de personas, siendo una elaboración propia, el cual fue aplicado a docentes del nivel primaria de las instituciones educativas Virgen de Guadalupe y Fe y Alegría Nro.8.

Rodríguez (2005) afirma:

La elaboración del cuestionario requiere un conocimiento previo del fenómeno que se va a investigar, lo cual es el resultado de la primera etapa de trabajo. Una vez que se ha obtenido contacto directo con la realidad que se investiga y se tiene conocimiento de los aspectos más relevantes, es el momento para precisar el tipo de preguntas que haremos y que nos llevarán a la verificación de nuestras hipótesis (p.99).

Hernández, Fernández y Baptista (2010) afirma: “Un cuestionario consiste en un conglomerado de preguntas respecto de una o más variables a medir. Debe ser coherente con el planteamiento del problema e hipótesis.” (p. 217).

Es de tipo Likert, porque las variables de estudio están en un enfoque cuantitativo, con niveles: malo, regular y bueno, realizado a través de una lista de 31 ítems con el propósito de recolectar datos que permitió establecer el nivel de relación entre el clima organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas Virgen de Guadalupe y Fe y Alegría Nro.8 de comas, 2018. Dichos instrumentos han sido elaborados en concordancia con la teoría. Con respecto al cuestionario del clima organizacional se realizó teniendo en cuenta a Segredo (2015), y para el cuestionario de la variable desempeño docente se tuvo en cuenta el Marco del Buen Desempeño Docente. Sus respuestas fueron politómicas y con escala de: Siempre (5), Casi siempre (4), A veces (3), Casi nunca (2), Nunca (1). La administración se ejecutó de forma individual. A continuación se establece las fichas técnicas de cada instrumento.

Ficha técnica del instrumento para medir clima organizacional:

Título:	Cuestionario para medir clima organizacional
Autor:	Tito Hurtado (tomando los aportes teóricos de Segredo, et al (2013)
Procedencia:	Lima - Perú-2018
Objetivo:	Medir la percepción del clima organizacional.
Administración:	Individual
Duración:	20 minutos.
Significación:	El cuestionario está referido a determinar el nivel de asociación entre los parámetros de calificación obligatorios y opcionales.
Estructura:	La escala consta de 31 ítems, con 05 alternativas de respuesta de opción múltiple, de tipo Likert, como: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), casi siempre (4) y Siempre (5).
No de Dimensiones e ítems:	3: Comportamiento organizacional (10 ítems), Estructura organizacional (11 ítems), estilo de dirección (10 ítems).
Niveles de Intervalo:	Bueno (115-155) Regular (73-114) Malo (31-72)
Nivel de coeficiente De confiabilidad	: Alfa de Cronbach =0,73 Nivel Alta
Validez	: De contenido por juicio de expertos, certificación: Aplicable

Ficha técnica del instrumento para medir desempeño docente

Título:	Cuestionario para medir desempeño docente
Autor:	Tito Hurtado (tomando los aportes del Marco del buen desempeño docente del MED, 2012)
Procedencia:	Lima - Perú-2018
Objetivo:	Medir la percepción del desempeño docente
Administración:	Individual
Duración:	20 minutos.
Significación:	El cuestionario está referido a determinar el nivel de asociación entre los parámetros de calificación obligatorios y opcionales.
Estructura:	La escala consta de 31 ítems, con 05 alternativas de respuesta de opción múltiple, de tipo Likert, como: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), casi siempre (4) y Siempre (5).
No de Dimensiones e ítems:	4: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes (10 ítems), Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes (10 ítems), Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad (6 ítems), Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente (5 ítems).
Niveles de Intervalo:	Excelente (115-155) Suficiente (73-114) Insuficiente (31-72)
Nivel de coeficiente De confiabilidad	: Alfa de Cronbach= 0,95 Nivel Muy Alta
Validez	: De contenido por juicio de expertos, certificación: Aplicable

2.4.3. Validación y confiabilidad del instrumento

De la validación

La validez del instrumento se llevó a cabo bajo el criterio de juicio de expertos, dirigido bajo parámetros de medición que les accedió validar si la matriz puede realizar lo que se espera en la investigación. El instrumento fue sometido a tres expertos en el tema a fin de que puedan valorar pertinencia, claridad y precisión en los contenidos desarrollados en los ítems de dicho instrumento.

Para Hernández et al (2014) la validez es una prueba que mide una variable tal como se quiere medir, que es la particularidad más resaltante de una prueba para realizar una validación de contenido. A continuación se presenta la

tabla que señala los nombres de los expertos que realizaron la validación de contenido de los expertos.

En la tabla 4 y 5 podemos notar que los expertos observan en consenso que los cuestionarios expuestos es aplicable, ya que no manifestaron observación alguna.

Tabla 4.

Relación de validadores expertos para cuestionario de Clima organizacional

Validador	Resultado
Dra.Esquiagola Aranda, Estrella	Aplicable
Dr.Menacho Rivera, Alejandro	Aplicable
Dr. Pérez Saavedra, Segundo	Aplicable

Tabla 5.

Relación de validadores expertos para cuestionario Desempeño docente

Validador	Resultado
Dra.Esquiagola Aranda, Estrella	Aplicable
Dr.Menacho Rivera, Alejandro	Aplicable
Dr. Pérez Saavedra, Segundo	Aplicable

De la confiabilidad de los instrumentos

Hernández et al (2014) señala: “La confiabilidad de un instrumento y su medición esta referido al grado en que al ser aplicado varias veces al mismo individuo u objetivo los resultados obtenidos son iguales” (p.200). En el caso de la confiabilidad se utilizó la prueba de Alfa de Cronbach.

Quero, (2010). Citado en Bravo (2017), Define a la confiabilidad como:

La capacidad que tiene un ítem de desempeñar una función que se pide en condiciones determinadas durante un período de tiempo establecido. En otros términos se habrá logrado una confiabilidad requerida cuando el

ítem hace lo que queremos que haga. En ese sentido una vez hallado un nivel elevado de confiabilidad que es alto de un instrumento aplicado, y, éste instrumento aplicado en otro contexto los resultados serán semejantes y de un nivel alto tal como resultó en la primera aplicación. A continuación se presenta la tabla de confiabilidad:

Teniendo en cuenta que los instrumentos son de carácter politómica, porque son preguntas categorizadas, presentan varias alternativas para que el encuestado elija la más conveniente. Es decir se ha realizado con respuesta de escala de Likert, se ha hecho uso de la prueba de confiabilidad con el método del coeficiente de Alfa de Cronbach, para ello se ha ejecutó una prueba piloto con 30 sujetos de la institución educativa La Pascana, en Comas, verificándose la confiabilidad. Dichos resultados se presentan en la siguiente tabla:

Tabla 6

Confiabilidad del instrumento clima organizacional

<i>Clima organizacional</i>	
<i>Alfa de Cronbach</i>	<i>N de elementos</i>
0,73	31

Los resultados de la tabla 6 se interpreta de la siguiente forma: para la variable clima organizacional el coeficiente de confiabilidad es de 0,73 lo que indica que el nivel de confiabilidad es Alta. Por lo consiguiente dicho instrumento es confiable y puede ser aplicado.

Tabla 7

Confiabilidad del instrumento desempeño docente

<i>Desempeño docente</i>	
<i>Alfa de Cronbach</i>	<i>N de elementos</i>
0,95	31

Los resultados de la tabla 7 se interpreta de la siguiente forma: para la variable desempeño docente el resultado es de 0,95 lo que hace referencia que el instrumento tiene la confiabilidad de ser alta. Por lo consiguiente dicho instrumento es confiable y puede ser aplicado.

2.5. Método de análisis de datos

Para el análisis de cada una de las variables se utilizó el programa SPSS V. 24, porcentajes en tablas y figuras para presentar la distribución de los datos para la estadística descriptiva, para la ubicación dentro de la escala de medición, para la contratación de las hipótesis se aplica la estadística no paramétrica, mediante el coeficiente de Rho Spearman para medir el nivel de significancia y el grado de relación.

2.6. Aspectos éticos

El autor de esta investigación cumplió con las normas de redacción de acuerdo a las normas vigentes por la universidad Cesar Vallejo; citando y respetando la autoría y señalando las citas y las referencias. También siendo responsables en el manejo de los datos obtenidos aplicando los instrumentos que sirvieron para la recolección de datos.

III. Resultados

3.1 Resultados descriptivos

Seguidamente después de haber aplicado el instrumento a la muestra de estudio, se obtuvo respuestas de percepción de los informantes y con la información recibida se encontró los resultados descriptivos del estudio.

Análisis descriptivo de la I.E Virgen de Guadalupe de la Ugel Nro. 4 de Comas

Tabla 8

Distribución de frecuencias del clima organizacional de la institución educativa Virgen de Guadalupe Comas, 2018

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	9	15,3	15,3	15,3
	Regular	20	33,9	33,9	49,2
	Bueno	30	50,8	50,8	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

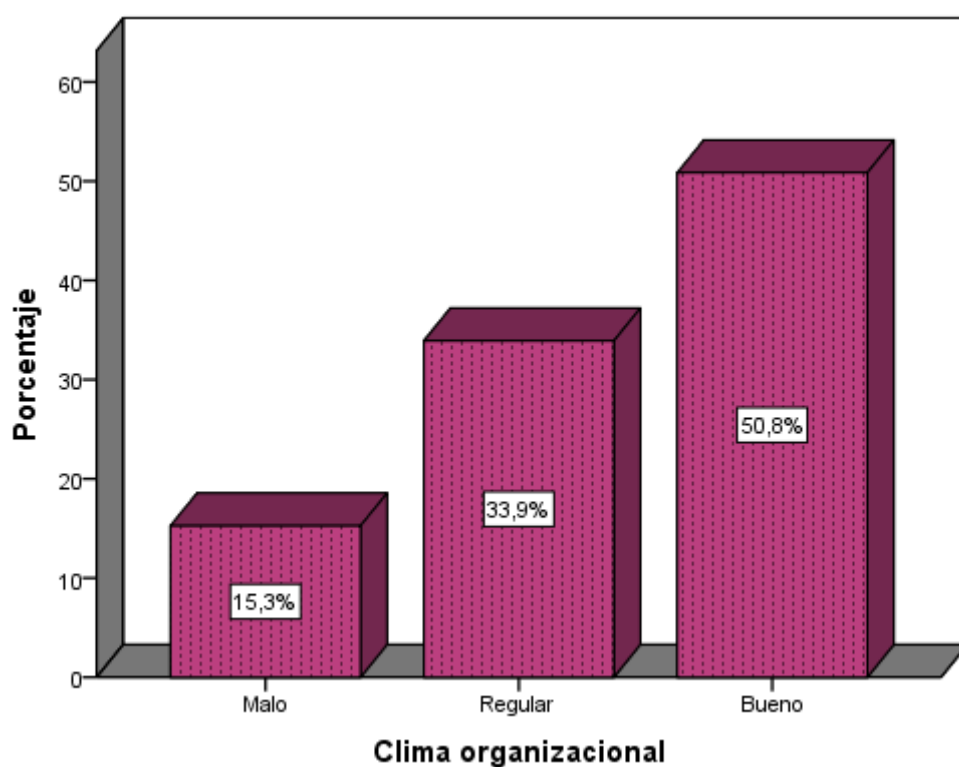


Figura 1. Niveles del clima organizacional de la I.E Virgen de Guadalupe de la Ugel Nro.4 de Comas

Con relación a los resultados obtenidos en la tabla y figura se hace mención que el 50,8% de los encuestados mencionan que el clima organizacional en la institución educativa Virgen de Guadalupe de la Ugel Nro.4 de Comas, 2018; está en un nivel bueno, mientras que el 33,9% de los encuestados perciben que el clima es regular y solo el 15,3% mencionan que el clima organizacional está en un nivel malo.

Tabla 9

Distribución de frecuencias del comportamiento organizacional en la I.E Virgen de Guadalupe Comas, 2018.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	8	13,6	13,6	13,6
	Regular	19	32,2	32,2	45,8
	Bueno	32	54,2	54,2	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

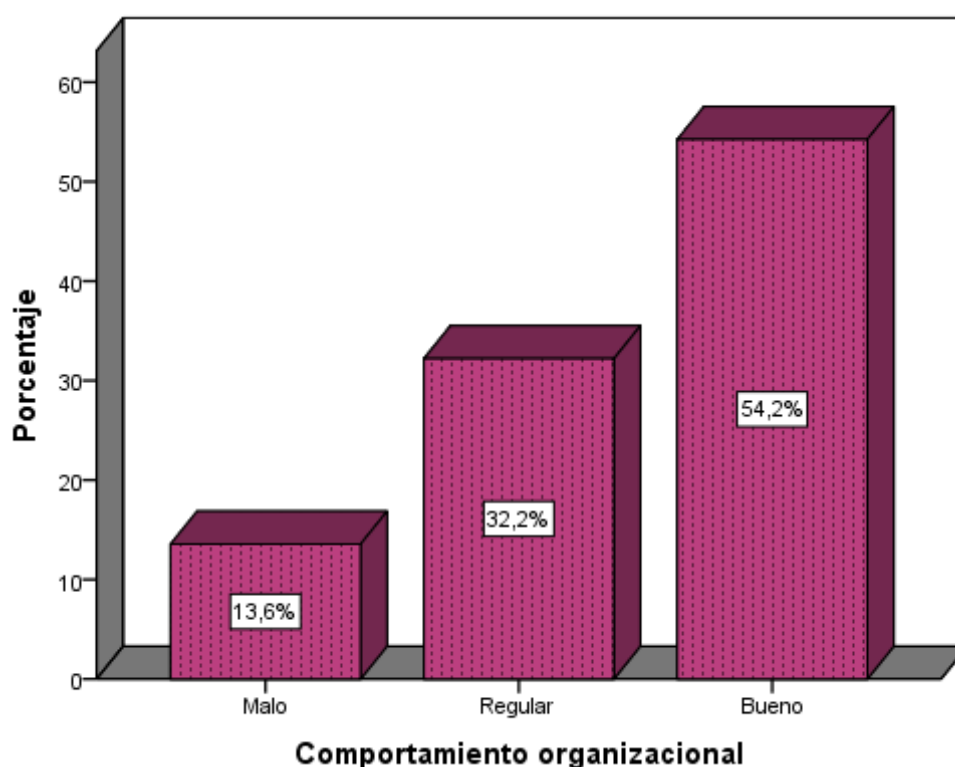


Figura 2. Niveles del comportamiento organizacional de la I.E Virgen de Guadalupe.

Con relación a los resultados obtenidos en la tabla y figura se hace mención que el 54,2% de los encuestados mencionan que el comportamiento organizacional de la institución educativa Virgen de Guadalupe de la Ugel Nro.4 de Comas 2018 está en un nivel bueno, mientras que el 32,2% perciben que el comportamiento organizacional es regular y solo el 13,5% mencionan que el comportamiento organizacional está en un nivel malo.

Tabla 10

Distribución de frecuencias de la estructura organizacional de la institución educativa Virgen de Guadalupe Comas, 2018.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	2	3,4	3,4	3,4
	Regular	16	27,1	27,1	30,5
	Bueno	41	69,5	69,5	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

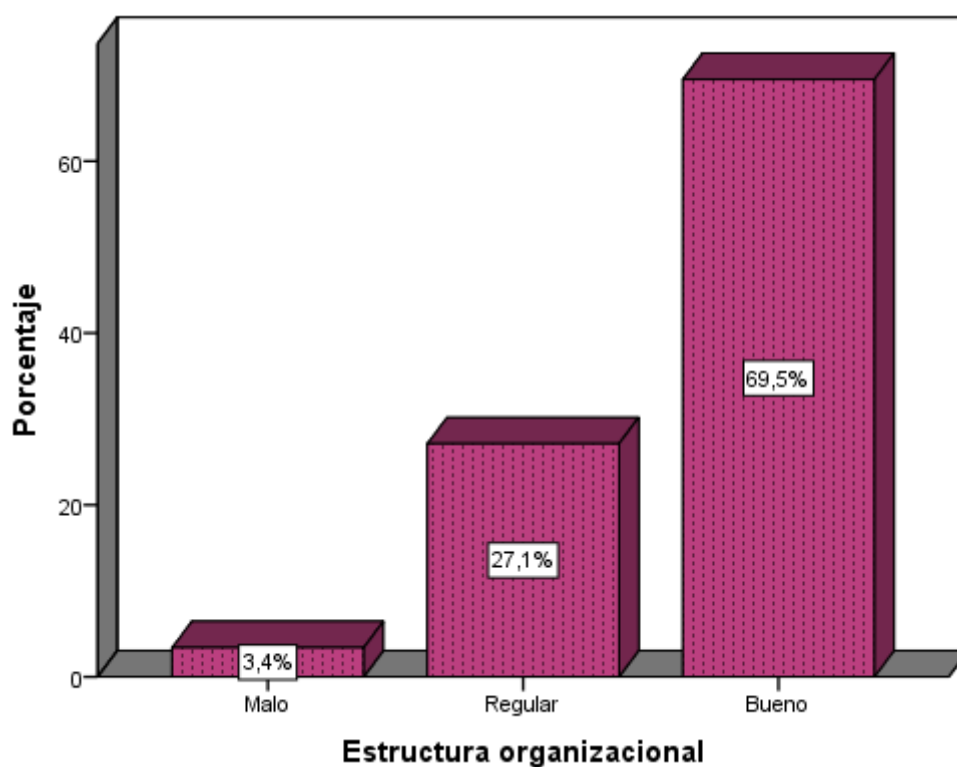


Figura 3. Niveles de la estructura organizacional de la I.E Virgen de Guadalupe

Con relación a los resultados obtenidos en la tabla y figura se hace mención que el 69,5% de los encuestados mencionan que la estructura organizacional de la institución educativa Virgen de Guadalupe de la Ugel Nro. 4 de Comas 2018, está en un nivel bueno, mientras que el 27,1% perciben que la estructura organizacional es regular y solo el 3,4% mencionan que está en un nivel malo.

Tabla 11

Distribución de frecuencias de estilos de dirección de la institución educativa Virgen de Guadalupe Comas, 2018

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	7	11,9	11,9	11,9
	Regular	25	42,4	42,4	54,2
	Bueno	27	45,8	45,8	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

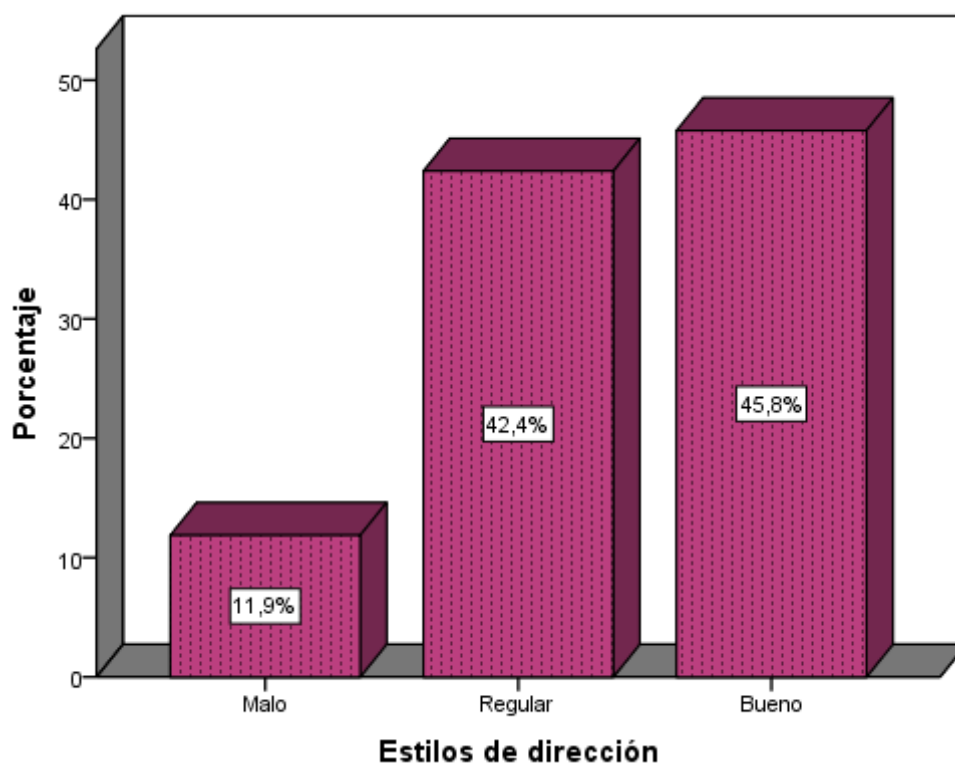


Figura 4. Niveles de los estilos de dirección de la I.E Virgen de Guadalupe Comas, 2018.

Con relación a los resultados obtenidos en la tabla y figura se hace mención que el 45,8% de los encuestados mencionan que los estilos de dirección de la institución educativa Virgen de Guadalupe de la Ugel Nro.4 de Comas 2018 está en un nivel bueno, mientras que el 42,8% perciben que los estilos de dirección es de nivel regular y el 11,9% mencionan que está en un nivel malo.

Tabla 12

Distribución de frecuencias del desempeño docente de la institución educativa Virgen de Guadalupe Comas, 2018.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Insuficiente	7	11,9	11,9	11,9
	Suficiente	27	45,8	45,8	57,6
	Excelente	25	42,4	42,4	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

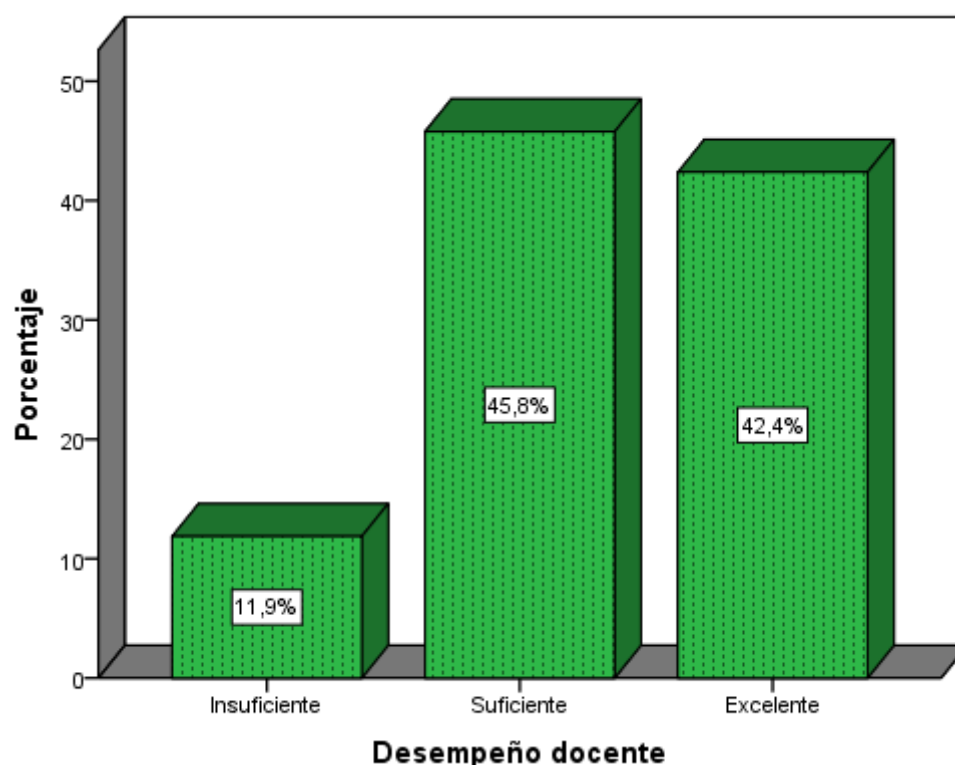


Figura 5. Niveles del desempeño docente de la I.E Virgen de Guadalupe

Con relación a los resultados obtenidos en la tabla y figura se hace mención que el 45,8% de los encuestados mencionan que el desempeño docente de la

institución educativa Virgen de Guadalupe de la Ugel Nro. 4 de Comas 2018 está en un nivel suficiente, mientras que el 42,4% perciben que el desempeño es bueno y el 11,9% mencionan que está en un nivel insuficiente.

Tabla 13

Distribución de frecuencias de la preparación para el aprendizaje de los estudiantes de la institución educativa Virgen de Guadalupe Comas, 2018.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Insuficiente	10	16,9	16,9	16,9
	Suficiente	13	22,0	22,0	39,0
	Excelente	36	61,0	61,0	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

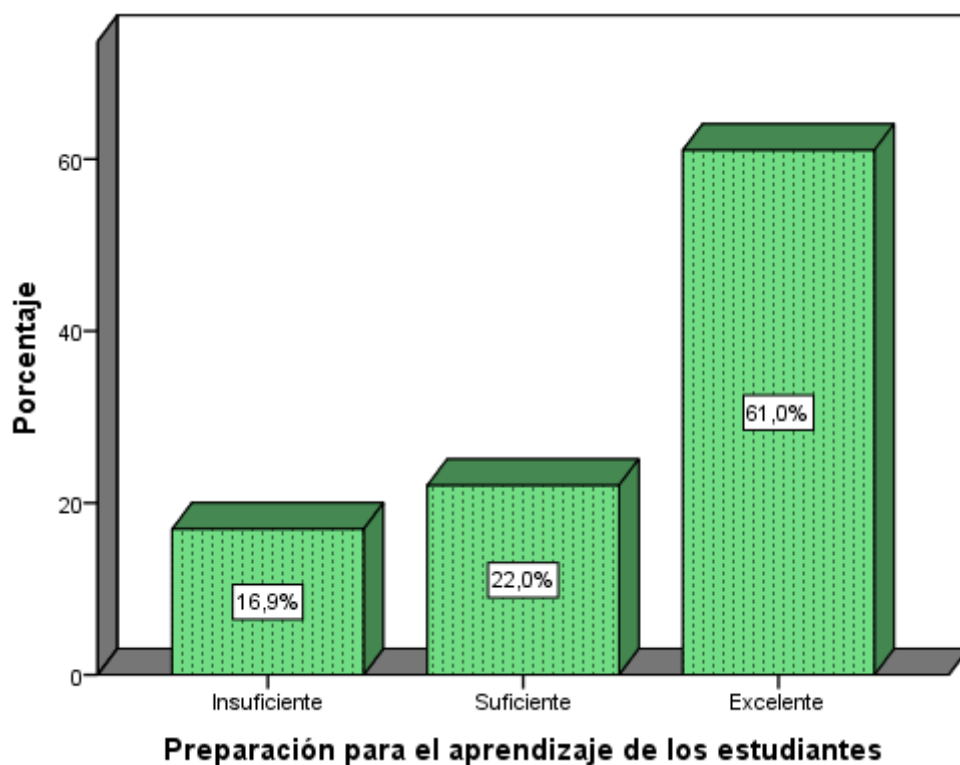


Figura 6. Niveles de la preparación para el aprendizaje de los estudiantes de la I.E Virgen de Guadalupe de Comas, 2018

Con relación a los resultados obtenidos en la tabla y figura se hace mención que el 61% de los encuestados mencionan que la preparación para el aprendizaje de los estudiantes del desempeño docente de la institución educativa Virgen de Guadalupe de la Ugel 4 de Comas 2018 está en un nivel excelente, mientras que

el 22% perciben está en un nivel insuficiente y el 16,9% mencionan que la preparación para el aprendizaje de los estudiantes está en un nivel insuficiente.

Tabla 14

Distribución de frecuencias de la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la institución educativa Virgen de Guadalupe Comas, 2018.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Insuficiente	8	13,6	13,6	13,6
	Suficiente	16	27,1	27,1	40,7
	Excelente	35	59,3	59,3	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

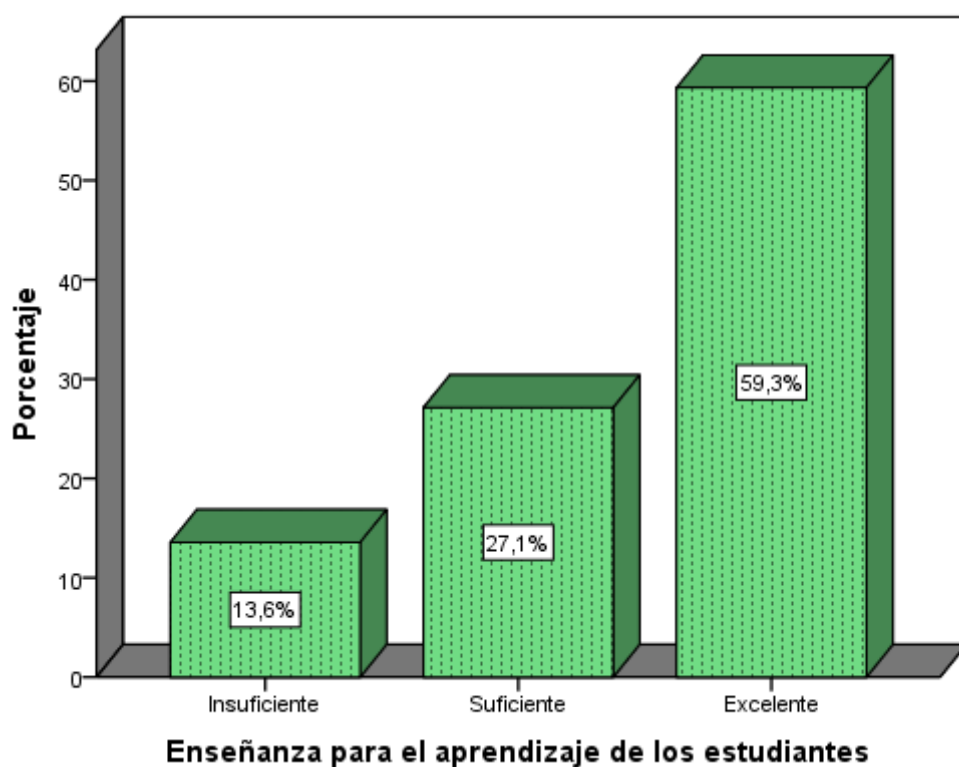


Figura 7. Niveles de la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la I.E Virgen de Guadalupe de Comas, 2018

Con relación a los resultados obtenidos en la tabla y figura se hace mención que el 59,3% de los encuestados mencionan que la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes del desempeño docente de la institución Virgen de Guadalupe de la Ugel 4 de Comas 2018 está en un nivel excelente, mientras que el 27,1%

perciben está en un nivel suficiente y otros 13,6% mencionan que la preparación del docente para el aprendizaje de los estudiantes está en un nivel insuficiente.

Tabla 15

Distribución de frecuencias de la participación en la gestión de la institución educativa Virgen de Guadalupe Comas, 2018.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Insuficiente	3	5,1	5,1	5,1
	Suficiente	21	35,6	35,6	40,7
	Excelente	35	59,3	59,3	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

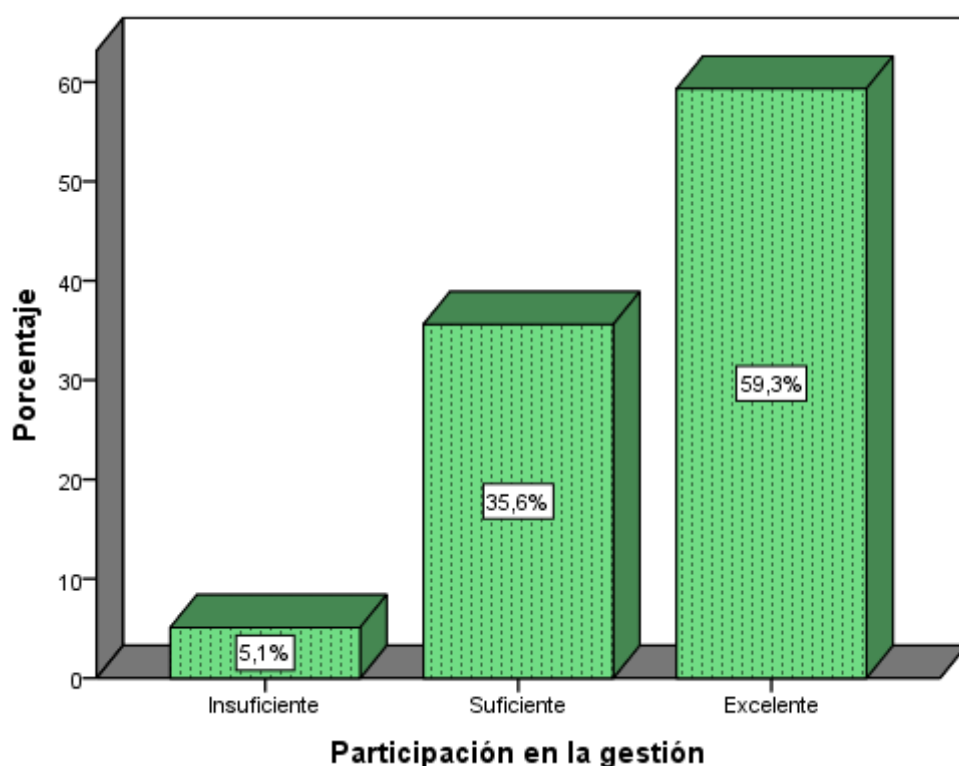


Figura 8. Niveles de la participación en la gestión de la escuela articulada en la I.E Virgen de Guadalupe Comas, 2018

Con relación a los resultados obtenidos en la tabla y figura se hace mención que el 59,3% de los encuestados mencionan que la participación del docente en la gestión de la institución educativa Virgen de Guadalupe de la Ugel Nro.4 de Comas 2018 está en un nivel excelente, mientras que el 35,6% perciben está en

un nivel suficiente y el 5,1 % aluden que la participación en la gestión está en un nivel insuficiente.

Tabla 16

Distribución de frecuencias desarrollo de la profesionalidad del desempeño docente de la institución educativa Virgen de Guadalupe Comas, 2018

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Insuficiente	17	28,8	28,8	28,8
	Suficiente	20	33,9	33,9	62,7
	Excelente	22	37,3	37,3	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

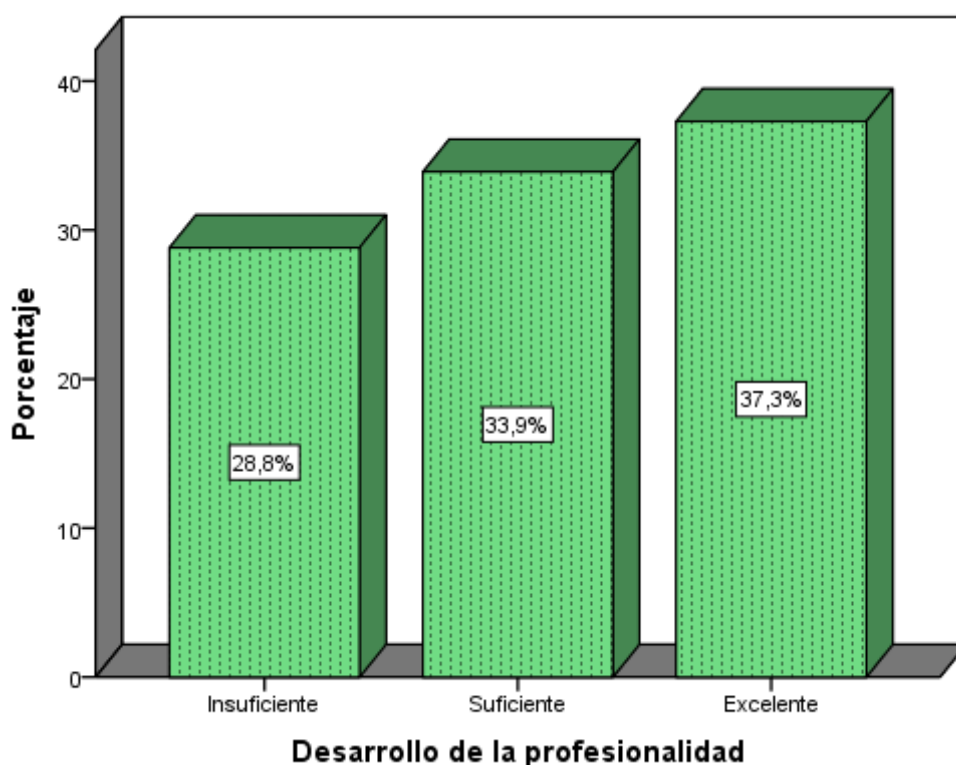


Figura 9. Niveles del desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la I.E Virgen de Guadalupe Comas, 2018

Con relación a los resultados obtenidos en la tabla y figura se hace mención que el 37,3% de los encuestados mencionan que el desarrollo de la profesionalidad del docente de la institución educativa Virgen de Guadalupe de la Ugel 4 de Comas 2018 está en un nivel excelente, mientras que el 33,9% perciben está en un nivel suficiente y el 28,8% aluden que el desarrollo de la profesionalidad de los docentes es insuficiente.

Datos descriptivos de la Institución Educativa Fe y Alegría n° 8 de Comas 2018.

Tabla 17

Distribución de frecuencias del clima organizacional de la institución educativa Fe y Alegría nro. 8 de Comas, 2018.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	7	13,5	13,5	13,5
	Regular	23	44,2	44,2	57,7
	Bueno	22	42,3	42,3	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

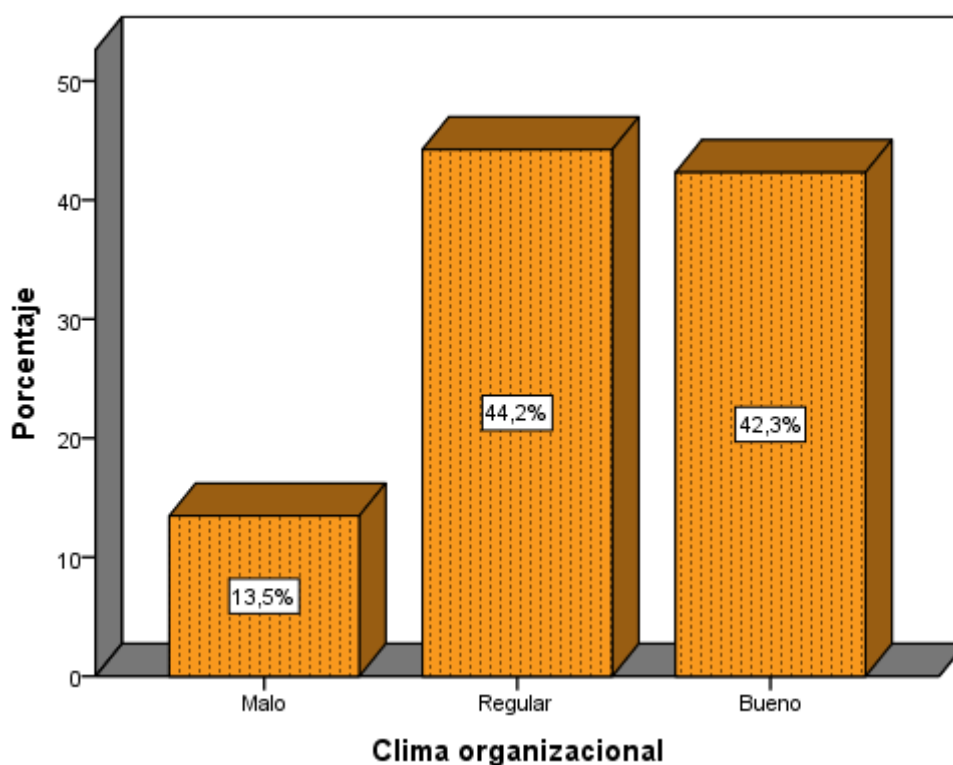


Figura 10. Niveles del clima organizacional de la institución educativa Fe y Alegría n°8

Con relación a los resultados obtenidos en la tabla y figura se hace mención que el 44,2 % de los encuestados mencionan que el clima organizacional institución educativa Fe y Alegría nro. 8 de Comas, 2018 está en un nivel regular, mientras que el 42,3% de los perciben que el clima es bueno y solo el 13,5% mencionan que el clima organizacional está en un nivel malo

Tabla 18

Distribución de frecuencias del comportamiento organizacional de la institución educativa Fe y Alegría nro. 8 de Comas, 2018

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	10	19,2	19,2	19,2
	Regular	22	42,3	42,3	61,5
	Bueno	20	38,5	38,5	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

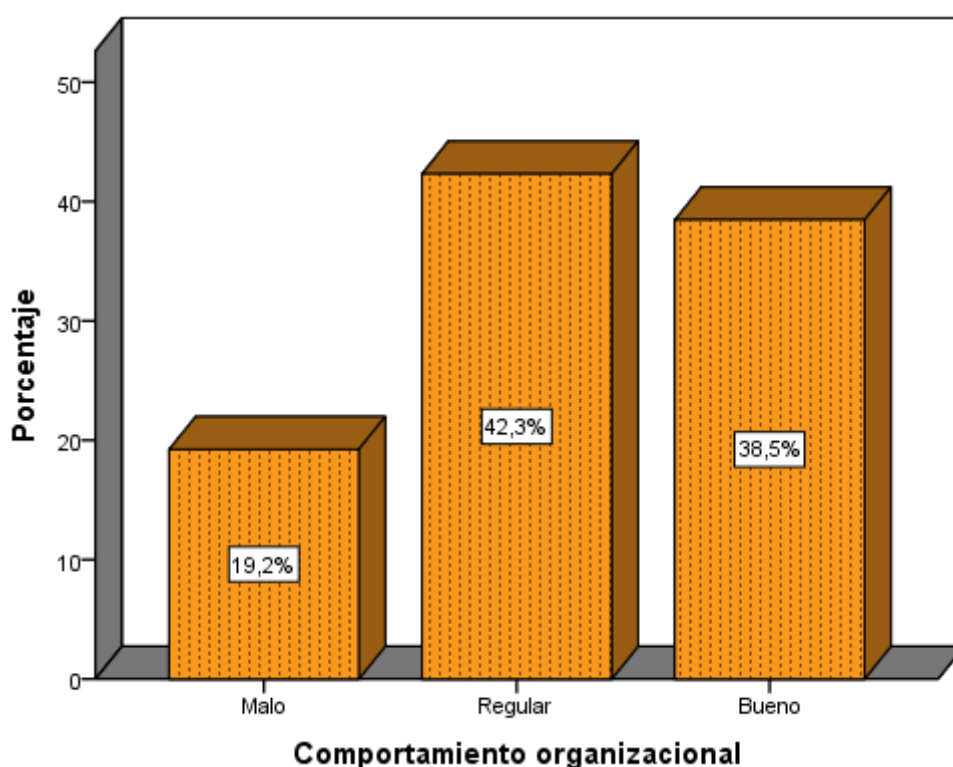


Figura 11. Niveles del comportamiento organizacional de la I.E Fe y Alegría n°8

Con relación a los resultados obtenidos en la tabla y figura se hace mención que el 42,3% de los encuestados mencionan que el comportamiento organizacional de la institución educativa Fe y Alegría nro. 8 de Comas 2018 está en un nivel regular, mientras que el 38,5% perciben que el comportamiento organizacional es bueno y solo el 19,2% mencionan que está en un nivel malo.

Tabla 19

Distribución de frecuencias de la estructura organizacional de la institución educativa Fe y Alegría nro. 8 de Comas, 2018.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	4	7,7	7,7	7,7
	Regular	23	44,2	44,2	51,9
	Bueno	25	48,1	48,1	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

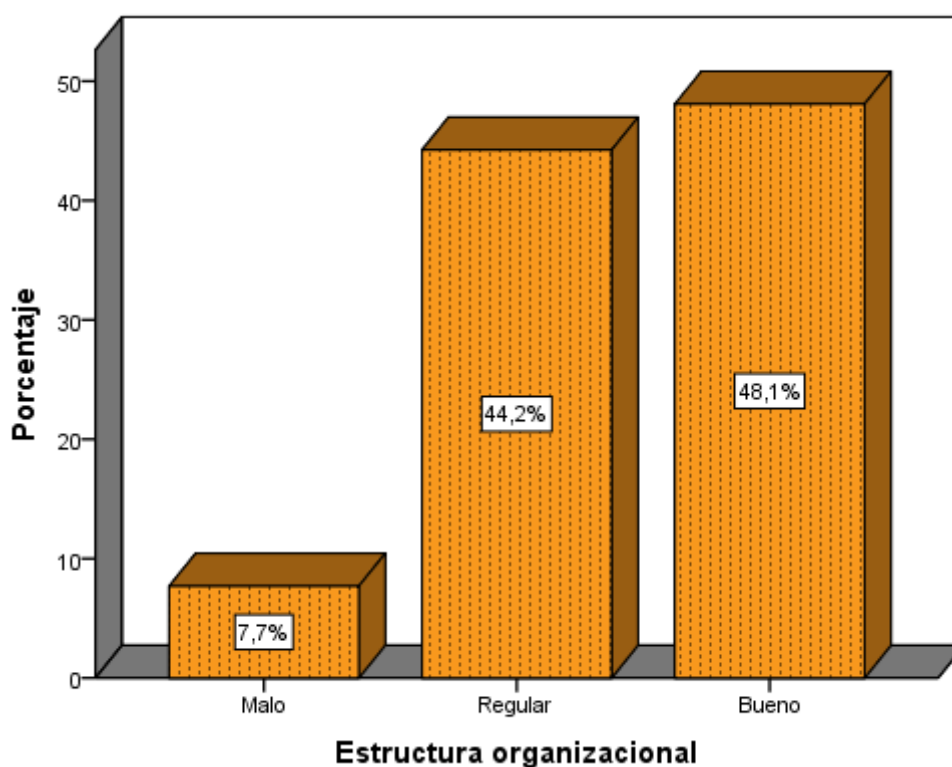


Figura 12. Niveles de la estructura organizacional de la I.E Fe y Alegría n°8

Con relación a los resultados obtenidos en la tabla y figura se hace mención que el 48,1% de los encuestados mencionan que la estructura organizacional de la institución educativa Fe y Alegría nro. 8 de Comas 2018 tiene un nivel bueno, mientras que el 42,2% perciben que el comportamiento organizacional es regular y solo el 7,7% mencionan que está en un nivel malo.

Tabla 20

Distribución de frecuencias de estilos de dirección de la institución educativa Fe y Alegría nro. 8 de Comas, 2018.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	13	25,0	25,0	25,0
	Regular	25	48,1	48,1	73,1
	Bueno	14	26,9	26,9	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

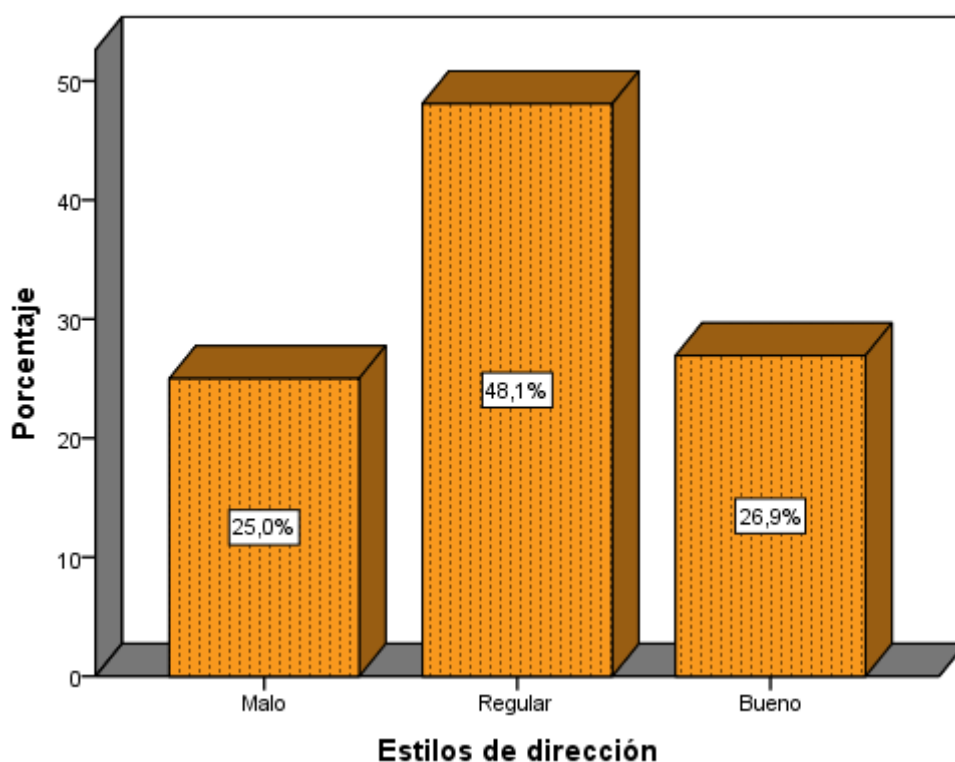


Figura 13. Niveles de los estilos de dirección de la I.E Fe y Alegría n°8

Con relación a los resultados obtenidos en la tabla y figura se hace mención que el 48,1% de los encuestados mencionan que los estilos de dirección de la institución educativa Fe y Alegría nro. 8 de Comas 2018 es regular, mientras que el 26,9% perciben que los estilos de dirección son de nivel bueno y el 25% mencionan que tienen un nivel malo.

Tabla 21

Distribución de frecuencias del desempeño docente de la institución educativa Fe y Alegría nro. 8 de Comas, 2018.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Insuficiente	14	26,9	26,9	26,9
	Suficiente	20	38,5	38,5	65,4
	Excelente	18	34,6	34,6	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

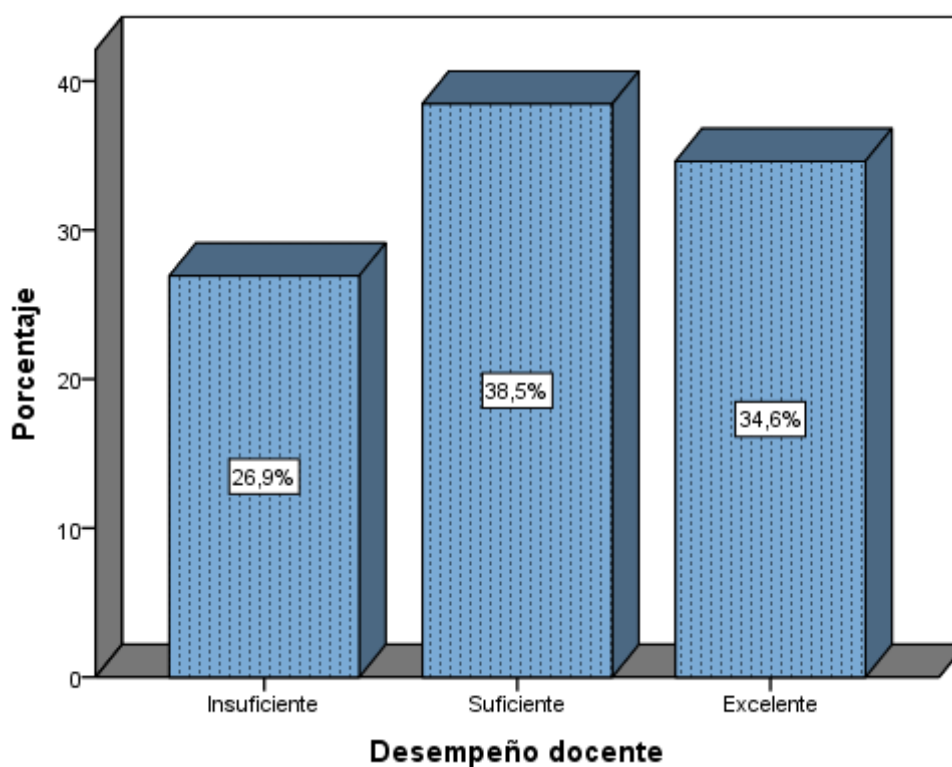


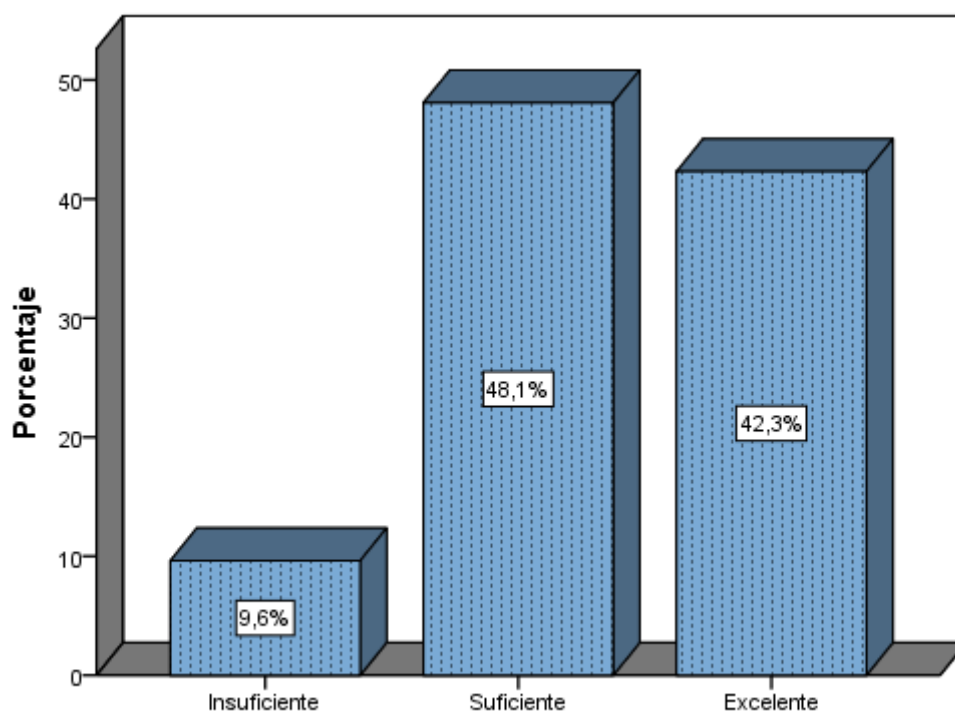
Figura 14. Niveles del desempeño docente de la I.E Fe y Alegría n°8

Con relación a los resultados obtenidos en la tabla y figura se hace mención que el 38,5% de los encuestados mencionan que el desempeño docente de la institución educativa Fe y Alegría nro. 8 de Comas 2018 está en un nivel suficiente, mientras que el 34,6% perciben que el desempeño es excelente y el 26,9% mencionan que está en un nivel insuficiente.

Tabla 22

Distribución de frecuencias de la preparación para el aprendizaje de los estudiantes de la institución educativa Fe y Alegría nro. 8 de Comas, 2018.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Insuficiente	5	9,6	9,6	9,6
	Suficiente	25	48,1	48,1	57,7
	Excelente	22	42,3	42,3	100,0
	Total	52	100,0	100,0	



Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Figura 15. Niveles de la preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Con relación a los resultados obtenidos en la tabla y figura se hace mención que el 48,1% de los encuestados mencionan que la preparación del docente para el aprendizaje de los estudiantes de la institución educativa Fe y Alegría nro. 8 de Comas 2018 está en un nivel suficiente, mientras que el 42,3% perciben está en un nivel excelente y el 9,6% mencionan que la preparación está en un nivel insuficiente.

Tabla 23

Distribución de frecuencias de la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes del desempeño docente de la institución educativa Fe y Alegría nro. 8 de Comas, 2018.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Insuficiente	16	30,8	30,8	30,8
	Suficiente	16	30,8	30,8	61,5
	Excelente	20	38,5	38,5	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

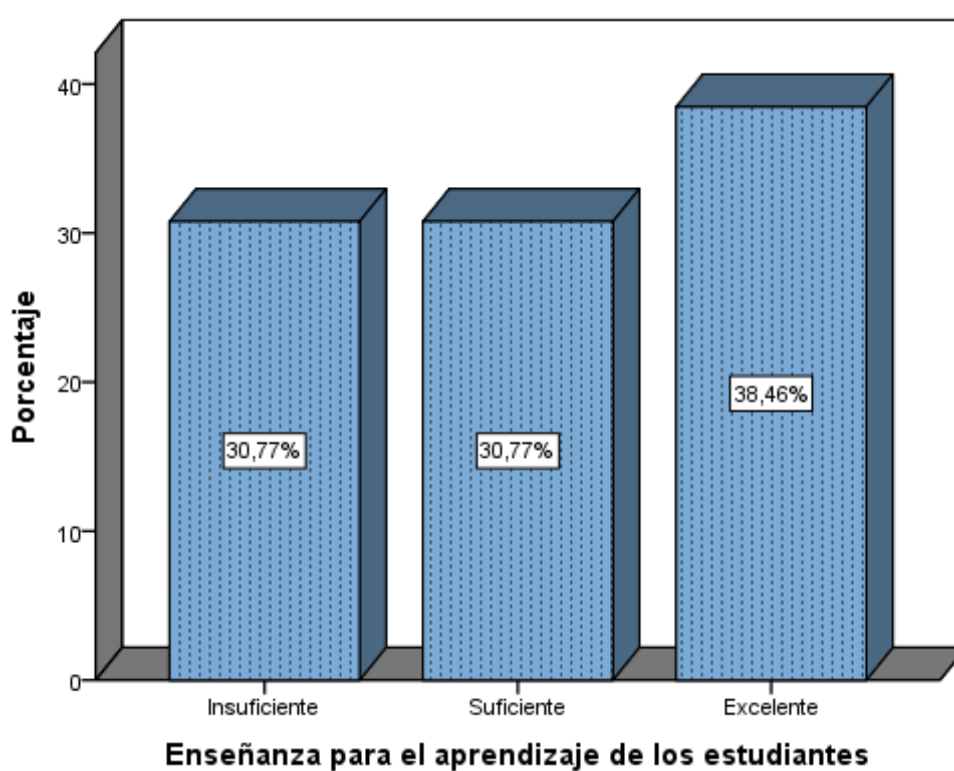


Figura 16. Niveles de la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Con relación a los resultados obtenidos en la tabla y figura se hace mención que el 38,46% de los encuestados mencionan que la enseñanza del docente para el aprendizaje de los estudiantes de la institución educativa Fe y Alegría nro. 8 de Comas 2018 está en un nivel excelente, mientras que el 30,77% perciben está en un nivel suficiente y otros 30,77% mencionan que la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes está en un nivel insuficiente.

Tabla 24

Distribución de frecuencias de la participación en la gestión del desempeño docente de la institución educativa Fe y Alegría nro. 8 de Comas, 2018.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Insuficiente	3	5,8	5,8	5,8
	Suficiente	27	51,9	51,9	57,7
	Excelente	22	42,3	42,3	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

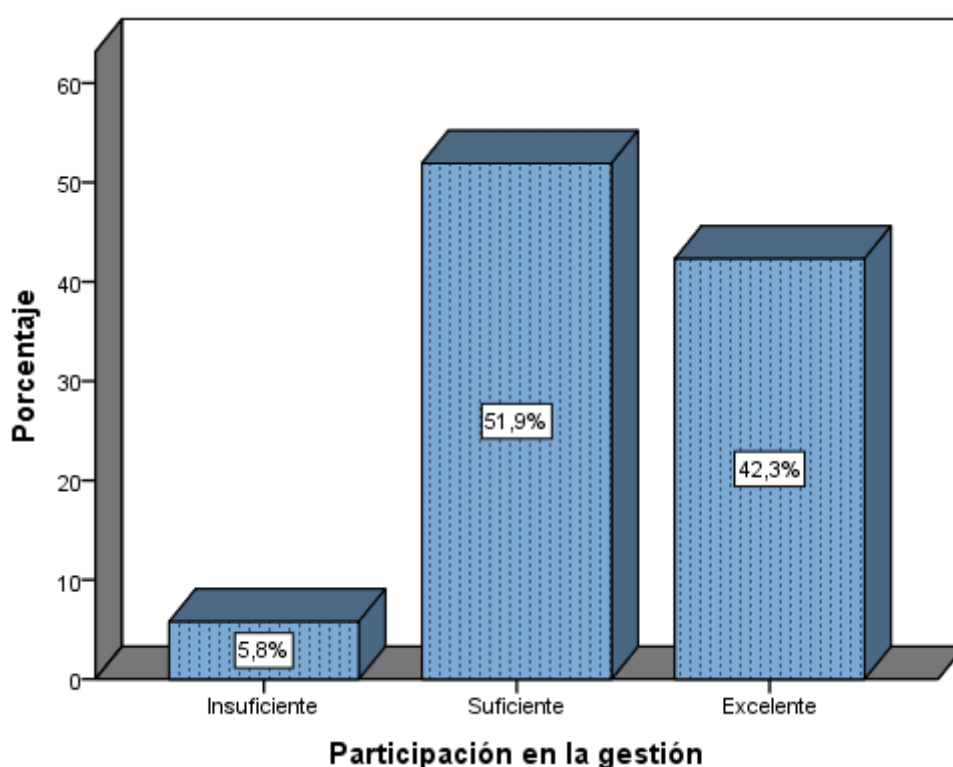


Figura 17. Niveles de la participación en la gestión.

Con relación a los resultados obtenidos en la tabla y figura se hace mención que el 51,9% de los encuestados mencionan que la participación del docente en la gestión de la institución educativa Fe y Alegría nro. 8 de Comas 2018 está en un nivel suficiente, mientras que el 42,3% perciben está en un nivel excelente y el 5,8% aluden que la participación del docente en la gestión está en un nivel insuficiente.

Tabla 25

Distribución de frecuencias desarrollo de la profesionalidad del desempeño docente de la institución educativa Fe y Alegría nro. 8 de Comas, 2018.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Insuficiente	9	17,3	17,3	17,3
	Suficiente	19	36,5	36,5	53,8
	Excelente	24	46,2	46,2	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

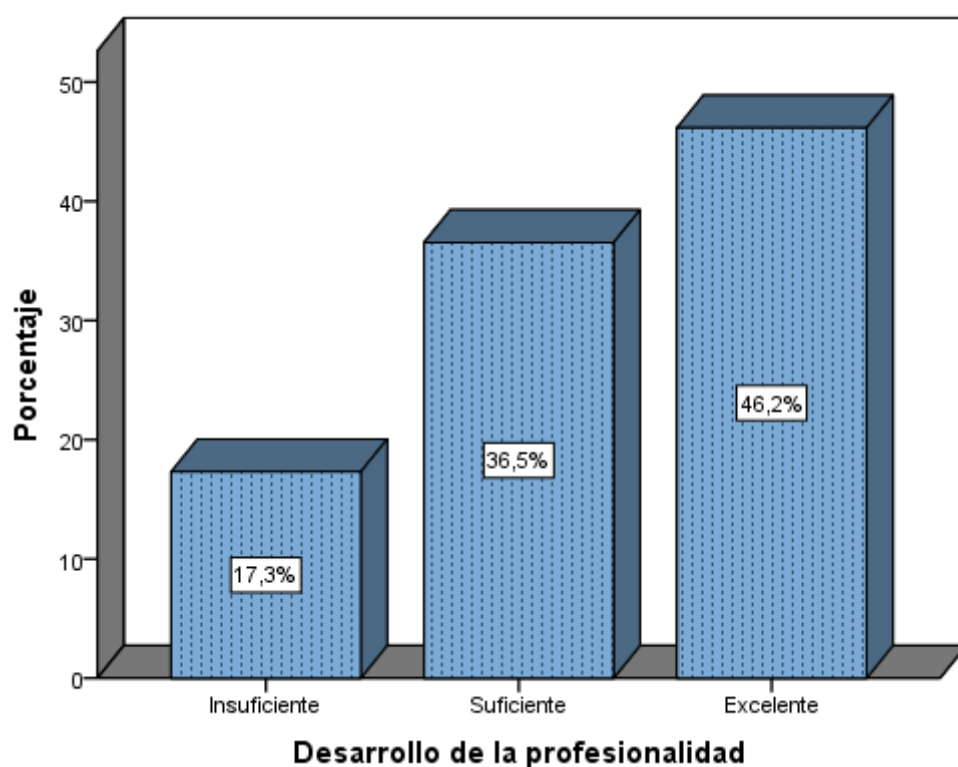


Figura 18. Niveles del desarrollo de la profesionalidad en la I.E Fe y Alegría Nro.8

Con relación a los resultados obtenidos en la tabla y figura se hace mención que el 46,2% de los encuestados mencionan del desarrollo de la profesionalidad del docente de la institución educativa Fe y Alegría nro. 8 de Comas 2018 está en un nivel excelente, mientras que el 36,5% perciben está en un nivel suficiente y el 17,3% aluden que el desarrollo de la profesionalidad está en un nivel insuficiente.

Análisis descriptivo de la I.E Virgen de Guadalupe de la Ugel Nro. 4 y Fe y Alegría Nro.8 de Comas

Tabla 26

Niveles del clima organizacional de las instituciones educativas Virgen de Guadalupe y Fe y Alegría nro. 8 de Comas, 2018

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	10	9,0	9,0	9,0
	Regular	47	42,3	42,3	51,4
	Bueno	54	48,6	48,6	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

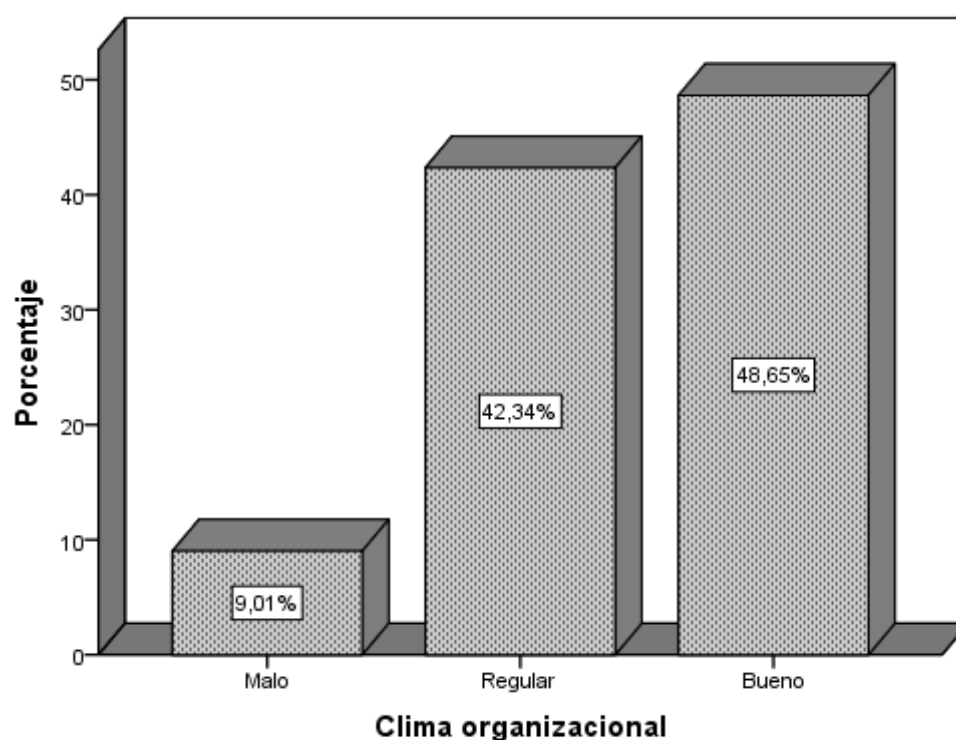


Figura 19 .Niveles del clima organizacional de las instituciones educativas Virgen de Guadalupe y Fe y Alegría nro. 8 de Comas, 2018

Con relación a los resultados obtenidos en la tabla y figura se hace mención que el 48,65% de los encuestados mencionan que el clima organizacional es bueno, mientras que el 42,34% de los encuestados perciben que el clima se sitúa en un nivel regular y solo el 9,01% mencionan que el clima está en un nivel malo.

Tabla 27

Niveles del desempeño docente en las instituciones educativas Virgen de Guadalupe y Fe y Alegría Nro. 8 de Comas, 2018.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Insuficiente	18	16,2	16,2	16,2
	Suficiente	50	45,0	45,0	61,3
	Excelente	43	38,7	38,7	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

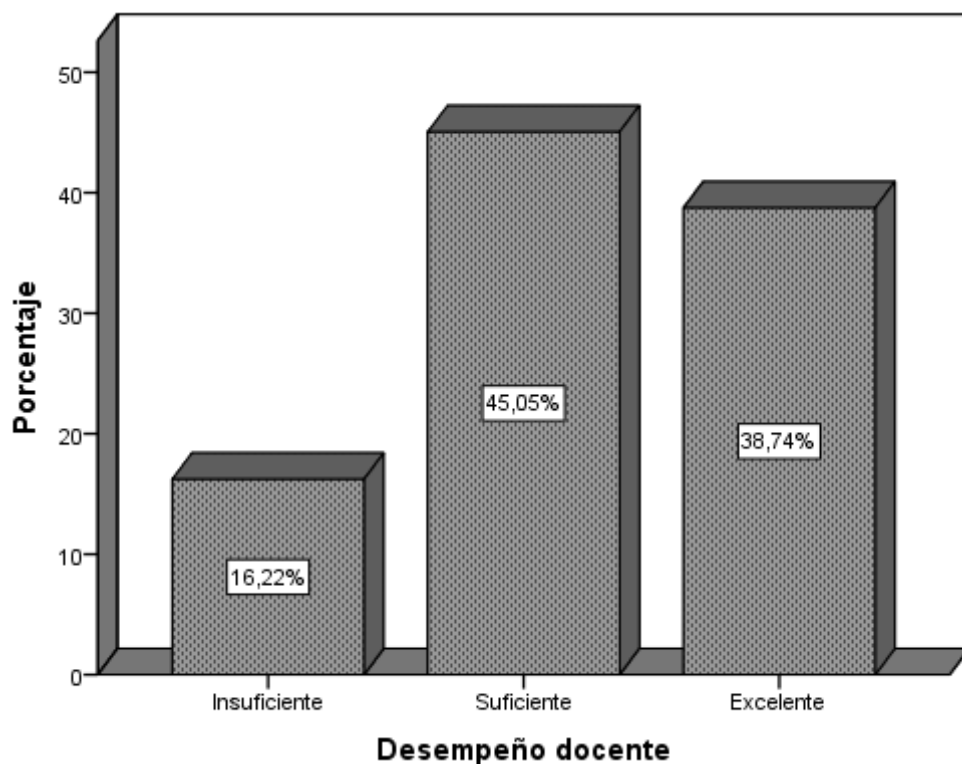


Figura 20. Niveles del desempeño docente de las instituciones educativas Virgen de Guadalupe y Fe y Alegría nro. 8 de Comas, 2018.

Asimismo con relación a la tabla y figura el 45,05% de encuestados afirman que existe un nivel de desempeño docente suficiente, el 38,74 % perciben un nivel excelente al desempeño docente, asimismo se menciona que el 16,22 % de los encuestados afirman que existe un nivel insuficiente en las instituciones educativas Virgen de Guadalupe y Fe y Alegría nro. 8 de Comas, 2018.

Resultado de contingencia descriptiva de relación en la investigación de las I.E Virgen de Guadalupe y Fe y Alegría Nro.8 de Comas

Tabla 28

Niveles entre las variables clima organizacional y el desempeño docente en instituciones educativas Virgen de Guadalupe y Fe y Alegría de Comas, 2018.

			Desempeño docente			
			Insuficiente	Suficiente	Excelente	Total
Clima organizacional	Malo	Recuento	9	1	0	10
		% del total	8,1%	0,9%	0,0%	9,0%
	Regular	Recuento	8	27	12	47
		% del total	7,2%	24,3%	10,8%	42,3%
	Bueno	Recuento	1	22	31	54
		% del total	0,9%	19,8%	27,9%	48,6%
Total	Recuento	18	50	43	111	
	% del total	16,2%	45,0%	38,7%	100,0%	

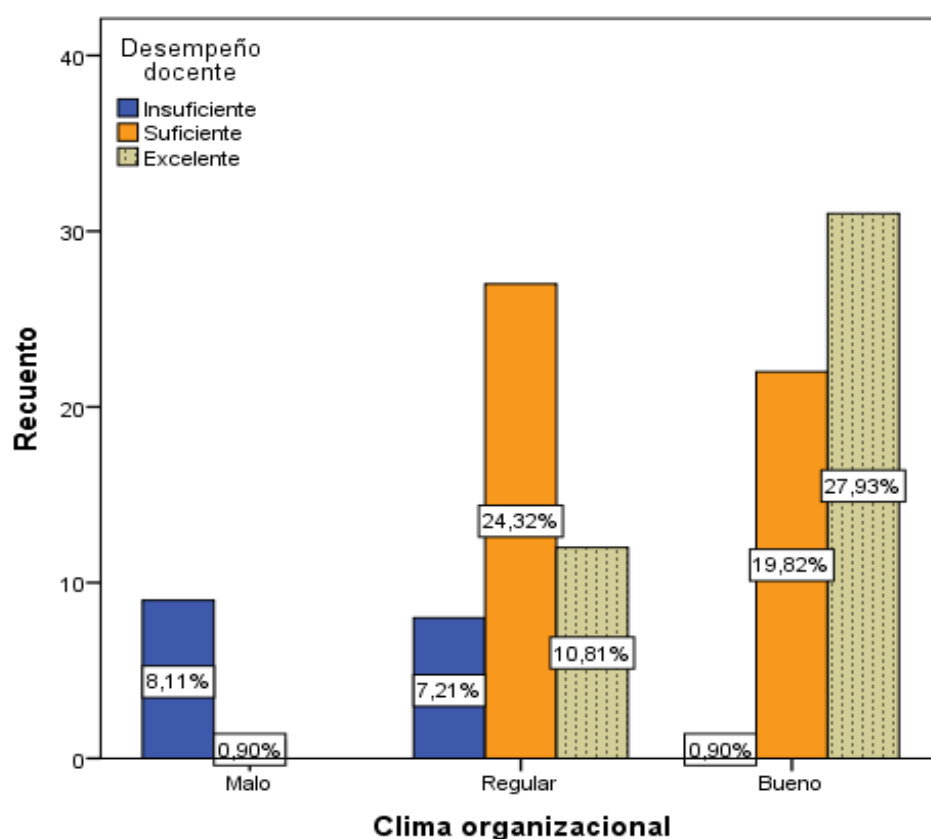


Figura 21. Niveles de contingencia del clima organizacional y desempeño docente en las I.E Virgen de Guadalupe y Fe y Alegría Nro.8 Comas, 2018

Con respecto a la tabla y figura de contingencia se hace mención que el 27,93% refiere que el nivel de clima organizacional es bueno cuando el desempeño docente está en un nivel excelente, asimismo el 24,32% refiere que el clima organizacional está en un nivel regular cuando el desempeño de los docentes es suficiente, el 19,82% de los encuestados refieren que el clima organizacional tiene un nivel bueno frente a un desempeño docente de nivel suficiente, otros 10,81% de los encuestados refieren que el clima organizacional está en un nivel regular cuando el desempeño está en un nivel excelente y el 8,11% de los docentes refirieron que el clima organizacional están en un nivel malo cuando el desempeño docente tiene un nivel malo en las instituciones educativas Virgen de Guadalupe y Fe y Alegría nro. 8 de Comas, 2018.

3.2 Prueba de hipótesis de las instituciones educativas de estudio

Hipótesis general

Ho: El clima organizacional no tiene relación con el desempeño docente en las instituciones educativas Virgen de Guadalupe y Fe y Alegría nro. 8 de Comas, 2018.

Ha: El clima organizacional tiene relación significativa con el desempeño docente en las instituciones educativas Virgen de Guadalupe y Fe y Alegría de Comas, 2018.

Tabla 29

Grado de correlación y nivel de significancia entre el clima organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas Virgen de Guadalupe y Fe y Alegría Nro. 8 de Comas, 2018.

Correlaciones			Clima organizacional	Desempeño docente
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,523**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	111	111
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,523**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	111	111

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

De los resultados en la tabla se establece que el grado de correlación es moderada entre las variables clima organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas Virgen de Guadalupe y Fe y Alegría nro.8 de Comas, 2018, con la correlación de Spearman $r = 0,523$ y con un nivel de significancia de $p = 0,000 < 0.01$, motivo suficiente para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis del investigador, por lo que clima organizacional tiene relación significativa con el desempeño docente de las instituciones ya mencionadas.

Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Ho: El clima organizacional no tiene relación con la preparación de los docentes para el aprendizaje de los estudiantes de las instituciones educativas Virgen de Guadalupe y Fe y Alegría nro.8 de Comas, 2018.

Ha: El clima organizacional tiene relación significativa con la preparación de los docentes para el aprendizaje de los estudiantes de las instituciones educativas Virgen de Guadalupe y Fe y Alegría de Comas, 2018.

Tabla 30

Grado de correlación y nivel de significancia entre el clima organizacional y la Preparación de los docentes para el aprendizaje de los estudiantes de las I.E Virgen de Guadalupe y Fe y Alegría nro. 8 de Comas, 2018.

Correlaciones				
			Clima organizacional	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,386**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	111	111
	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Coeficiente de correlación	,386**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	111	111

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Según los resultados en la tabla se obtuvo el grado de correlación de nivel bajo entre las variables clima organizacional y la preparación de los docentes para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas Virgen de Guadalupe y Fe y Alegría nro. 8 de Comas, 2018, con la correlación de Spearman $r = 0,386$ y con un nivel de significancia de $p = 0,000 < 0.01$, motivo suficiente para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis del investigador, por lo que clima organizacional tiene relación significativa con el nivel de preparación de los docentes para el aprendizaje de los estudiantes de las instituciones educativas ya mencionadas.

Hipótesis específica 2

Ho: El clima organizacional no tiene relación con la enseñanza de los docentes para el aprendizaje de los estudiantes de las instituciones educativas Virgen de Guadalupe y Fe y Alegría nro. 8 de Comas, 2018.

Ha: El clima organizacional tiene relación significativa con el nivel de enseñanza de los docentes para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas Virgen de Guadalupe y Fe y Alegría nro. 8 de Comas, 2018.

Tabla 31

Grado de correlación y nivel de significancia entre el clima organizacional y la enseñanza de los docentes para el aprendizaje de los estudiantes de las I.E Virgen de Guadalupe y Fe y Alegría nro. 8 de Comas, 2018.

Correlaciones				
			Clima organizacional	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,480**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	111	111
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes (agrupado)	Coeficiente de correlación	,480**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	111	111

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

De los resultados en la tabla se obtuvo el grado de correlación de nivel bajo entre las variables clima organizacional y la enseñanza de los docentes para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas Virgen de Guadalupe y Fe y Alegría nro. 8 de Comas, 2018; y la correlación de Spearman $r = 0,480$ y con un nivel de significancia de $p = 0,000 < 0.01$, motivo suficiente para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis del investigador, por lo que el clima organizacional tiene relación significativa con la enseñanza de los docentes para el aprendizaje de los estudiantes de las instituciones educativas ya mencionadas.

Hipótesis específica 3

Ho: El clima organizacional no tiene relación con la participación de los docentes en la gestión de las instituciones educativas Virgen de Guadalupe y Fe y Alegría nro. 8 de Comas, 2018.

Ha: El clima organizacional tiene relación significativa con la participación de los docentes en la gestión de las instituciones educativas Virgen de Guadalupe y Fe y Alegría nro. 8 de Comas, 2018.

Tabla 32

Grado de correlación y nivel de significancia entre el clima organizacional y la participación del docente en la gestión de las instituciones educativas Virgen de Guadalupe y Fe y Alegría nro. 8 de Comas, 2018.

Correlaciones				
			Clima organizacional	Participación en la gestión
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,293**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	111	111
	Participación en la gestión	Coeficiente de correlación	,293**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	111	111

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Según los resultados en la tabla se obtuvo el grado de correlación de nivel bajo entre las variables clima organizacional y participación en la gestión de los docentes en las instituciones educativas Virgen de Guadalupe y Fe y Alegría nro. 8 de Comas, 2018; y la correlación de Spearman $r = 0,293$ y con un nivel de significancia de $p = 0,002 < 0.01$, motivo suficiente para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis del investigador, por lo que clima organizacional tiene relación significativa con la participación de los docentes en la gestión de las instituciones educativas ya mencionadas.

Hipótesis específica 4

Ho: El clima organizacional no tiene relación con el desarrollo de la profesionalidad docente de las instituciones educativas Virgen de Guadalupe y Fe y Alegría nro. 8 de Comas, 2018.

Ha: El clima organizacional tiene relación con el desarrollo de la profesionalidad docente en las instituciones educativas Virgen de Guadalupe y Fe y Alegría nro. 8 de Comas, 2018.

Tabla 33

Grado de correlación y nivel de significancia entre el clima organizacional y desarrollo de la profesionalidad docente en las instituciones educativas Virgen de Guadalupe y Fe y Alegría nro.8 de Comas, 2018.

Correlaciones				
			Clima organizacional	Desarrollo de la profesionalidad
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,357**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	111	111
	Desarrollo de la profesionalidad	Coeficiente de correlación	,357**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	111	111

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Según los resultados en la tabla se obtuvo el grado de correlación de nivel bajo entre las variables clima organizacional y desarrollo de la profesionalidad docente en las instituciones educativas Virgen de Guadalupe y Fe y Alegría nro. 8 de Comas, 2018; y la correlación de Spearman $r = 0,357$ y con un nivel de significancia de $p = 0,000 < 0.01$, motivo suficiente para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis del investigador, por lo que clima organizacional tiene relación significativa con el desarrollo de la profesionalidad docente en las instituciones educativas ya mencionadas.

Prueba de Hipótesis por instituciones Educativas

Prueba de Hipótesis general de la institución educativa virgen de Guadalupe de Comas

H₀: El clima organizacional no tiene relación con el desempeño docente en la institución educativa virgen de Guadalupe de Comas, 2018.

H_a: El clima organizacional tiene relación significativa con el desempeño docente en la institución educativa virgen de Guadalupe de Comas, 2018.

Tabla 34

Grado de correlación y nivel de significancia entre el clima organizacional y el desempeño docente en la institución educativa Virgen de Guadalupe de Comas, 2018.

Correlaciones				
			Clima organizacional	Desempeño docente
Rho de Spearman	Clima organizacional Virgen de Guadalupe	Coefficiente de correlación	1,000	,462**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	59	59
	Desempeño docente Virgen de Guadalupe	Coefficiente de correlación	,462**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	59	59

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

De los resultados en la tabla se observa que el grado de correlación es moderada entre las variables clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa Virgen de Guadalupe de Comas 2018, con la correlación de Spearman $r = 0,421$, con un nivel de significancia de $p = 0,000 < 0.01$, motivo suficiente para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis del investigador, por lo que clima organizacional tiene relación moderada pero significativa con el desempeño docente.

Prueba de Hipótesis específicas de la institución educativa virgen de Guadalupe de Comas.

Prueba de hipótesis especifica 1 de la I.E Virgen de Guadalupe

H₀: El clima organizacional no tiene relación con la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la institución educativa virgen de Guadalupe de Comas, 2018.

H_a: El clima organizacional no tiene relación con la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la institución educativa virgen de Guadalupe de Comas, 2018.

Tabla 35

Grado de correlación y nivel de significancia entre el clima organizacional y la Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la institución educativa Virgen de Guadalupe de Comas, 2018.

Correlaciones				
			Clima organizacional	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes
Rho de Spearman	Clima organizacional Virgen de Guadalupe	Coeficiente de correlación	1,000	,345**
		Sig. (bilateral)	.	,007
		N	59	59
	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes Virgen de Guadalupe	Coeficiente de correlación	,345**	1,000
		Sig. (bilateral)	,007	.
		N	59	59

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

De los resultados en la tabla se observa que el grado de correlación bajo entre las variables clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa Virgen de Guadalupe de Comas 2018, con un coeficiente de correlación de Spearman $r = 0,345$, con un nivel de significancia de $p = 0,007 < 0.05$, motivo suficiente para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis del investigador, por lo que clima organizacional tiene relación una relación baja sin embargo significativa con la Preparación para el aprendizaje de los estudiantes de la I.E Virgen de Guadalupe.

Prueba de hipótesis específica 2 de la I.E Virgen de Guadalupe

H₀: El clima organizacional no tiene relación con la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la I.E virgen de Guadalupe de Comas, 2018.

H_a: El clima organizacional tiene relación con la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la I.E virgen de Guadalupe de Comas, 2018.

Tabla 36

Grado de correlación y nivel de significancia entre el clima organizacional y la Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la I.E Virgen de Guadalupe en la institución educativa Virgen de Guadalupe de Comas, 2018.

Correlaciones				
			Clima organizacional	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes
Rho de Spearman	Clima organizacional Virgen de Guadalupe	Coeficiente de correlación	1,000	,443**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	59	59
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes Virgen de Guadalupe	Coeficiente de correlación	,443**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	59	59

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

De los resultados en la tabla se observa que el grado de correlación es moderada entre las variables del clima organizacional y enseñanza para el aprendizaje en la institución educativa Virgen de Guadalupe de Comas 2018, con la correlación de Spearman $r = 0,443$, con un nivel de significancia de $p = 0,000 < 0.05$, motivo suficiente para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis del investigador, por lo que clima organizacional tiene relación bajo pero significativa con el desempeño docente.

Prueba de hipótesis específica 3 de la I.E Virgen de Guadalupe

Ho: El clima organizacional no tiene relación con la participación de los docentes de la I.E de la I.E virgen de Guadalupe de Comas, 2018.

Ha: El clima organizacional tiene relación con la participación de los docentes de la I.E de la I.E virgen de Guadalupe de Comas, 2018.

Tabla 37

Grado de correlación y nivel de significancia entre el clima organizacional y la Participación de los docentes en la gestión de la I.E Virgen de Guadalupe en la institución educativa Virgen de Guadalupe de Comas, 2018.

Correlaciones				
			Clima organizacional	Participación en la gestión
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,222
	Virgen de Guadalupe	Sig. (bilateral)	.	,091
		N	59	59
	Participación en la gestión	Coeficiente de correlación	,222	1,000
	Virgen de Guadalupe	Sig. (bilateral)	,091	.
		N	59	59

De los resultados en la tabla se observa que la no existencia de correlación entre las variables del clima organizacional y la participación de los docentes de la gestión en la institución educativa Virgen de Guadalupe de Comas 2018, con la correlación de Spearman $r = 0,222$, con un nivel de significancia de $p = 0,091 > 0.05$, motivo suficiente para rechazar la hipótesis del investigador y aceptar la hipótesis nula, por lo que clima organizacional no tiene relación con la participación del docente en la gestión.

Prueba de hipótesis específica 4 de la I.E Virgen de Guadalupe

H₀: El clima organizacional no tiene relación con el desarrollo de la profesionalidad docente de la I.E virgen de Guadalupe de Comas, 2018.

H_a: El clima organizacional tiene relación con el desarrollo de la profesionalidad docente de la I.E virgen de Guadalupe de Comas, 2018.

Tabla 38

Grado de correlación y nivel de significancia entre el clima organizacional y el desarrollo de la profesionalidad docente de la I.E Virgen de Guadalupe en la institución educativa Virgen de Guadalupe de Comas, 2018.

Correlaciones				
			Clima organizacional	Desarrollo de la profesionalidad
Rho de Spearman	Clima organizacional Virgen de Guadalupe	Coeficiente de correlación	1,000	,352**
		Sig. (bilateral)	.	,006
		N	59	59
	Desarrollo de la profesionalidad Virgen de Guadalupe	Coeficiente de correlación	,352**	1,000
		Sig. (bilateral)	,006	.
		N	59	59

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

De los resultados en la tabla se observa que el grado de correlación es baja entre las variables del clima organizacional y desarrollo de profesionalidad en la institución educativa Virgen de Guadalupe de Comas 2018, con la correlación de Spearman $r = 0,352$, con un nivel de significancia de $p = 0,006 < 0.05$, motivo suficiente para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis del investigador, por lo que clima organizacional tiene una relación bajo pero significativa con el desarrollo de profesionalidad.

Prueba de Hipótesis general de la institución educativa Fe y Alegría Nro. 8 de Comas.

H₀: El clima organizacional no tiene relación con el desempeño docente en la institución educativa Fe y Alegría n° 8 de Comas, 2018.

H_a: El clima organizacional tiene relación significativa con el desempeño docente en la institución educativa Fe y Alegría n° 8 de Comas, 2018.

Tabla 39

Grado de correlación y nivel de significancia entre el clima organizacional y el desempeño docente en la institución educativa Fe y Alegría n° 8 de Comas, 2018.

Correlaciones				
			Clima organizacional	Desempeño docente
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,616**
	I.E Fé y Alegría n°8	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	52	52
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,616**	1,000
	I.E Fé y Alegría n°8	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	52	52

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

De los resultados en la tabla se observa que el grado de correlación es moderada entre las variables clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa Fe y Alegría n° 8 de Comas 2018, con una correlación de Spearman $r = 0,616$, con un nivel de significancia de $p = 0,000 < 0.01$, motivo suficiente para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis del investigador, por lo que clima organizacional tiene relación moderada pero significativa con el desempeño docente.

Prueba de Hipótesis específicos de la institución educativa Fe y Alegría Nro. 8 de Comas.

Prueba de Hipótesis específico 1

H₀: El clima organizacional no tiene relación con la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la institución educativa Fe y Alegría n° 8 de Comas, 2018.

H_a: El clima organizacional tiene relación con la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la institución educativa Fe y Alegría n° 8 de Comas, 2018.

Tabla 40

Grado de correlación y nivel de significancia entre el clima organizacional y preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la institución educativa Fe y Alegría n° 8 de Comas, 2018.

Correlaciones				
			Clima organizacional	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes
Rho de Spearman	Clima organizacional I.E Fé y Alegría n°8	Coefficiente de correlación	1,000	,577**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	52	52
	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes I.E Fé y Alegría n°8	Coefficiente de correlación	,577**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	52	52

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

De los resultados en la tabla se observa que el grado de correlación es moderada entre las variables clima organizacional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la institución educativa Fe y Alegría n° 8 de Comas 2018, con una correlación de Spearman $r = 0,577$, con un nivel de significancia de $p = 0,000 < 0.05$, motivo suficiente para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis del investigador, por lo que clima organizacional tiene relación moderada pero significativa con la preparación para el aprendizaje de los estudiantes de la organización ya mencionada.

Prueba de Hipótesis específico 2

H₀: El clima organizacional no tiene relación con la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la institución educativa Fe y Alegría n° 8 de Comas, 2018.

H_a: El clima organizacional tiene relación con la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la institución educativa Fe y Alegría n° 8 de Comas, 2018.

Tabla 41

Grado de correlación y nivel de significancia entre el clima organizacional y preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la institución educativa Fe y Alegría n° 8 de Comas, 2018.

Correlaciones				
			Clima organizacional	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes
Rho de Spearman	Clima organizacional I.E Fé y Alegría n°8	Coefficiente de correlación	1,000	,503**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	52	52
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes I.E Fé y Alegría n°8	Coefficiente de correlación	,503**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	52	52

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

De los resultados en la tabla se observa que el grado de correlación es moderada entre las variables clima organizacional y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la institución educativa Fe y Alegría n° 8 de Comas 2018, con una correlación de Spearman $r = 0,503$, con un nivel de significancia de $p = 0,000 < 0.05$, motivo suficiente para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis del investigador, por lo que clima organizacional tiene relación moderada pero significativa con la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la organización ya mencionada.

Prueba de Hipótesis específico 3

H₀: El clima organizacional no tiene relación con la participación en la gestión de la institución educativa Fe y Alegría n° 8 de Comas, 2018.

H_a: El clima organizacional tiene relación con la participación en la gestión de los estudiantes en la institución educativa Fe y Alegría n° 8 de Comas, 2018.

Tabla 42

Grado de correlación y nivel de significancia entre el clima organizacional y la participación en la gestión de en la institución educativa Fe y Alegría n° 8 de Comas, 2018.

Correlaciones				
			Clima organizacional	Participación en la gestión
Rho de Spearman	Clima organizacional I.E Fé y Alegría n°8	Coeficiente de correlación	1,000	,331*
		Sig. (bilateral)	.	,016
		N	52	52
	Participación en la gestión I.E Fé y Alegría n°8	Coeficiente de correlación	,331*	1,000
		Sig. (bilateral)	,016	.
		N	52	52

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

De los resultados en la tabla se observa que el grado de correlación es moderada entre las variables clima organizacional y la participación de la gestión de los docentes en la institución educativa Fe y Alegría n° 8 de Comas 2018, con una correlación de Spearman $r = 0,331$, con un nivel de significancia de $p = 0,016 < 0.05$, motivo suficiente para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis del investigador, por lo que clima organizacional tiene relación moderada pero significativa con la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la organización ya mencionada.

Prueba de Hipótesis específico 4

H₀: El clima organizacional no tiene relación con el desarrollo de la profesionalidad la institución educativa Fe y Alegría n° 8 de Comas, 2018.

H_a: El clima organizacional tiene relación con el desarrollo de la profesionalidad la institución educativa Fe y Alegría n° 8 de Comas, 2018.

Tabla 43

Grado de correlación y nivel de significancia entre el clima organizacional y la participación en la gestión de en la institución educativa Fe y Alegría n° 8 de Comas, 2018.

Correlaciones				
			Clima organizacional	Desarrollo de la profesionalidad
Rho de Spearman	Clima organizacional I.E Fé y Alegría n°8	Coeficiente de correlación	1,000	,342*
		Sig. (bilateral)	.	,013
		N	52	52
	Desarrollo de la profesionalidad I.E Fé y Alegría n°8	Coeficiente de correlación	,342*	1,000
		Sig. (bilateral)	,013	.
		N	52	52

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

De los resultados en la tabla se observa que el grado de correlación bajo entre las variables clima organizacional y el desarrollo de la profesionalidad de los docentes en la institución educativa Fe y Alegría n° 8 de Comas 2018, con una correlación de Spearman $r = 0,342$, con un nivel de significancia de $p = 0,013 < 0.05$, motivo suficiente para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis del investigador, por lo que clima organizacional tiene relación moderada pero significativa con la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la organización ya mencionada.

IV. Discusión

De los resultados observados en la prueba de hipótesis general se determina que el grado de correlación entre las variables clima organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas Virgen de Guadalupe y Fe y Alegría nro. 8 de Comas, 2018 es relativamente moderada con la correlación de Spearman $r = 0,523$ y con una significancia de $p = 0,000 < 0.01$, motivo por el cual se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis del investigador, por lo que clima organizacional tiene relación significativa con el desempeño docente en las instituciones educativas ya mencionadas. Asimismo se obtuvo los resultados de la prueba de hipótesis por cada institución educativa. Con referencia a la prueba de hipótesis general de la institución educativa virgen de Guadalupe los resultados del grado de correlación también es moderada entre las variables clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa Virgen de Guadalupe de Comas 2018, con la correlación de Spearman $r = 0,421$, con un nivel de significancia de $p = 0,000 < 0.01$; así como el de la institución educativa Fe y Alegría n° 8 de Comas 2018 con una correlación de Spearman $r = 0,616$, con un nivel de significancia de $p = 0,000 < 0.01$. Como se visualizan todas las derivaciones se asemejan en el grado de correlación y significancia. Estos resultado confirma los estudios realizados por Bardales (2016) en su estudio Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Mariscal Cáceres – Juanjuí. Año 2015. Quien en sus conclusiones manifestó referente a la correlación que fue significativa al nivel 0,01 (bilateral); por lo que la variable desempeño laboral tiene relación de manera positiva con la variable clima institucional, y el coeficiente de correlación de Pearson (r) es igual a 0.511 lo cual indica una relación directa. El autor también manifestó entonces en cuanto a la percepción de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local - Mariscal Cáceres – Juanjui - Año 2015 ésta presenta una relación significativa entre las variables desempeño laboral y clima institucional, con un coeficiente de correlación de Pearson (r) igual a 0.511 y con un valor de p igual a 0.030. De igual manera Herrán & Perez (2014) en su investigación titulada El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores del MIES Dirección Provincial Pichincha. Señalan como conclusiones que hay una relación directa entre dichas variables. Asimismo los docentes encuestados señalaron que la relación entre colegas no es la adecuada, presentándose descoordinación y mala comunicación, así como falta

de entendimiento entre ellos. Esta falta de comunicación ha ocasionado molestias entre algunas áreas, creando que la labor que emprende cada uno no sea eficiente. Por tal motivo, el presente trabajo muestra que el desempeño laboral ha venido siendo dañado o perjudicado por los diversos factores que se ha nombrado, en definitiva, cabe mencionar que la ausencia de un clima laboral favorable no permite que las responsabilidades se desarrollen de forma óptima.

Por otro lado con respecto a los resultados de la prueba de hipótesis específica uno, donde se obtuvo el grado de correlación de nivel bajo entre las variables, clima organizacional y preparación de los docentes para el aprendizaje de los estudiantes de las instituciones educativas Virgen de Guadalupe y Fe y Alegría nro. 8 de Comas, 2018, cuya correlación de Spearman fue $r = 0,386$ y un nivel de significancia de $p = 0,000 < 0.01$, motivo para el rechazo de la hipótesis nula y aceptar la hipótesis del investigador, por lo que el clima organizacional tiene una relación significativa con la preparación de los docentes para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas ya mencionadas. En ese contexto se visualizan los resultados de la institución educativa Virgen de Guadalupe de Comas 2018, donde el nivel de correlación es bajo entre las variables clima organizacional y desempeño docente con un coeficiente de correlación de Spearman $r = 0,345$, con un nivel de significancia de $p = 0,007 < 0.05$; sin embargo en la institución educativa Fe y Alegría n° 8 de Comas 2018 se visualizó una correlación de Spearman $r = 0,577$, con un nivel de significancia de $p = 0,000 < 0.05$. Lo característico es que ambas instituciones tienen correlación entre la variable y la dimensión correspondiente. Estos resultados se comparan con los estudios de Portella (2014), con su investigación titulada “El clima organizacional y el desempeño de docentes - auxiliares de educación inicial de la red 08 de la Ugel 02 de San Martín de Porres”, donde manifiesta que hay una relación entre el clima organizacional, y el desempeño de los docentes - auxiliares de educación inicial de la RED 08 de la UGEL02 de San Martín de Porres, dicha relación es entre las variables el clima organizacional y la planificación Curricular, la competencia académica del desempeño de los docentes, y la promoción de la participación de los estudiantes y la evaluación de aprendizajes docentes - auxiliares de educación inicial de la RED 08 de la UGEL02 de San Martín de Porres.

Continuando con los resultados de la prueba de hipótesis específica dos, en la tabla se obtuvo el grado de correlación de nivel bajo entre las variables, clima organizacional y la enseñanza de los docentes para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas Virgen de Guadalupe y Fe y Alegría nro. 8 de Comas, 2018; y la correlación de Spearman $r = 0,480$ y con un nivel de significancia de $p = 0,000 < 0.01$, motivo suficiente para rechazar la hipótesis nula aceptar la hipótesis del investigador, por lo que clima organizacional tiene relación significativa con la enseñanza de los docentes para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas ya mencionadas. Además se obtuvo los resultados específicos de ambas instituciones educativas de manera individual, tal es así que en la institución educativa Virgen de Guadalupe de Comas 2018, donde se observó que el grado de correlación es moderada entre las variables del clima organizacional y la enseñanza para el aprendizaje; asimismo en la institución educativa Fe y Alegría n° 8 de Comas 2018 el grado de correlación es moderada entre la variable clima organizacional y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. Éste resultados se asemejan por el nivel de moderado y está de acuerdo con las investigaciones de Huamán y Paniagua (2014) en su estudio titulado: Clima organizacional y desempeño laboral en docentes de la I.E. N° 1222 Húsares de Junín del distrito de Ate – Lima 2014. Dicho estudio en sus resultados señaló que el resultado hallado una correlación de Rho de Spearman, que arrojó un valor calculado para $p = 0.000$ a un nivel de significancia de 0,05 (bilateral), y un nivel de correlación de 0,749; el cual dio a conocer que la correlación es alta, demostrando la existencia de una relación directa y muy importante entre la variable clima organizacional y la variable desempeño laboral de los docentes de la estructura educativa.

De los resultados de la hipótesis específica tres, se obtuvo el grado de correlación de nivel bajo entre las variables clima organizacional y la participación de los docentes en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las instituciones educativas Virgen de Guadalupe y Fe y Alegría nro. 8 de Comas, 2018; y la correlación de Spearman $r = 0,293$ cuyo nivel de significancia de $p = 0,000 < 0.01$, que permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis del

investigador, por lo que clima organizacional tiene relación con la participación de los docentes en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las instituciones educativas ya mencionadas. Sin embargo se afirma que en la institución Virgen de Guadalupe las variable del clima organizacional y la dimensión participación de los docentes de la gestión en la institución educativa la correlación de Spearman $r = 0,222$, con un nivel de significancia de $p = 0,091 > 0.05$ por ello es que se rechazó la hipótesis del investigador y aceptar la hipótesis nula, por lo no existe relación alguna. Contrariamente se menciona en la Institución educativa Fe y Alegría n° 8 de Comas donde existe relación pero bajo con Spearman $r = 0,331$, con un nivel de significancia de $p = 0,016 < 0.05$. Dichos resultado reafirman los estudios realizados por López (2016), quien en su investigación titulado La autoevaluación institucional y el desempeño docente en la calidad del servicio educativo que brinda la escuela de educación básica “Crnl. Félix Humberto Pineda Correa” del Cantón Arenillas, año lectivo 2013 – 2014. En sus conclusiones afirmó que encontró una correlación positiva media entre las variables autoevaluación institucional y desempeño docente. Del mismo modo, el resultado, en la relación entre liderazgo y desempeño docente, arrojó la no existencia correlacional entre dichas variables. Con dicho resultado se demostró que, el desempeño docente es independiente del nivel de liderazgo. La investigadora además se obtuvo como conclusión que frente a una mejor organización curricular se da un mejor desempeño docente, igualmente se concluye que frente a una mejor convivencia escolar se mejora el desempeño de los docentes. La investigadora además concluyó que ante una mayor organización curricular se da un mejor desempeño docente, asimismo hace referencia que ante una mayor convivencia escolar se da un mejor desempeño docente. . En ese contexto también se hace mención al estudio de Luengo (2013), en su tesis clima organizacional y desempeño laboral del docente en centros de educación inicial donde hace referencia al desempeño laboral que es influenciado por el ambiente laboral, asimismo los docentes muestran debilidades en las habilidades administrativas, sobre todo en las técnicas y conceptuales, así como en las estrategias relacionadas con la participación en equipos de trabajo y la socialización de valores. La correlación entre las variables Clima Organizacional y Desempeño Laboral fue alta y estadísticamente significativa. Asimismo Zans (2017) en su trabajo de investigación señaló que el desempeño docente se

presentó en un nivel bajo en una incitación donde la toma de decisiones lo realiza el directivo de manera individual sin ningún plan de capacitación.

Finalmente, de acuerdo a los resultados de la hipótesis específica cuatro, se encontró una correlación bajo entre las variables, clima organizacional y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las instituciones educativas Virgen de Guadalupe y Fe y Alegría nro. 8 de Comas, 2018; y la correlación de Spearman $r = 0,357$ y con un nivel de significancia de $p = 0,000 < 0.01$, donde se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis del investigador, por lo que clima organizacional se relaciona con el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las instituciones educativas ya mencionadas. Asimismo con respecto a la medición estadístico en la institución educativa de Virgen de Guadalupe el grado de correlación es baja entre las variables del clima organizacional y desarrollo de profesionalidad con la correlación de Spearman $r = 0,352$, con un nivel de significancia de $p = 0,006 < 0.05$; y el de la Institución educativa Alegría n° 8 se observó que el grado de correlación fue bajo entre las variables clima organizacional y el desarrollo de la profesionalidad. Se afirma que en este rubro ambas instituciones coinciden con el nivel de relación. En ese sentido se afirma que si bien es cierto el involucramiento a la carrera magisterial de los docentes se ejecuta a través de concursos donde demuestran su capacidad y talento para su ingreso, hace notar que en estos últimos tiempos los docentes están demostrando gran capacidad para desarrollar su capacidad realizando estudios de maestría y doctorado. Este resultado está de acuerdo con los estudios de Moreira (2018) El clima organizacional y su influencia en la productividad laboral en las instituciones de educación superior públicas de la provincia de Manabí – Ecuador en la conclusión señala que se logró comprobar que el clima organizacional si influye en la productividad laboral del talento humano en las Instituciones de Educación Superior (IES) Públicas de la Provincia de Manabí.

V. Conclusiones

Primera

Según las conclusiones se determina que el clima organizacional tiene relación moderada con el desempeño docente en las instituciones educativas Virgen de Guadalupe y Fe y Alegría nro. 8 de Comas, 2018, puesto que la correlación de Spearman $r = 0,523$ y el nivel de significancia de $p = 0,000 < 0.01$, por lo que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis del investigador.

Segunda

De los resultados se llega a la conclusión que el clima organizacional tiene relación baja, con la variable preparación de los docentes para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas Virgen de Guadalupe y Fe y Alegría nro. 8 de Comas, 2018, puesto que la correlación de Spearman $r = 0,386$ y el nivel de significancia de $p = 0,000 < 0.01$, por lo que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis del investigador.

Tercera

De los resultados se llega a la conclusión que el clima organizacional tiene relación baja, con la variable enseñanza de los docentes para el aprendizaje de los estudiantes en los colegios Virgen de Guadalupe y Fe y Alegría nro. 8 de Comas, 2018, puesto que la correlación de Spearman $r = 0,480$ y el nivel de significancia de $p = 0,000 < 0.01$, por lo que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis del investigador.

Cuarta

Se obtuvo como conclusión que el clima organizacional presenta una relación baja con la participación de los docentes en la gestión de los colegios Virgen de Guadalupe y Fe y Alegría nro. 8 de Comas, 2018, puesto que la correlación de Spearman $r = 0,293$ y el nivel de significancia de $p = 0,000 < 0.01$, por lo que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis del investigador.

Quinta

Se llega a la conclusión que el clima organizacional tiene relación baja con el desarrollo profesional e identidad de los docentes en los colegios Virgen de Guadalupe y Fe y Alegría nro. 8 de Comas, 2018, puesto que la correlación de Spearman $r = 0,357$ y el nivel de significancia de $p = 0,000 < 0.01$, por lo que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis del investigador.

Sexta

De acuerdo a los resultados en la institución educativa Virgen de Guadalupe de Comas 2018, se llegó a la conclusión que existe una correlación moderada positiva y significativa entre las variables clima organizacional y desempeño docente, con la correlación de Spearman $r = 0,421$, con un nivel de significancia de $p = 0,000 < 0.01$. Asimismo con respecto a los resultados específicos de la institución educativa mencionada se llegó a la conclusión que existe una correlación bajo positivo y significativa entre la variable clima organizacional y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la institución, con un coeficiente de correlación de Spearman $r = 0,345$, con un nivel de significancia de $p = 0,007 < 0.05$. Con respecto al clima organizacional; asimismo se concluye que el clima organizacional tiene relación con la enseñanza para el aprendizaje en la institución educativa Virgen de Guadalupe de Comas 2018, con una correlación de Spearman $r = 0,443$, y con un nivel de significancia de $p = 0,000 < 0.05$. Asimismo se afirma que no existe relación entre el clima organizacional y la dimensión participación del docente en la gestión puesto que la correlación de Spearman es: $r = 0,222$, con un nivel de significancia de $p = 0,091 > 0.05$, y finalmente, se concluye que el clima organizacional tiene relación bajo, positivo pero significativo con el desarrollo de la profesionalidad en la institución educativa Virgen de Guadalupe de Comas 2018 con la correlación de Spearman $r = 0,352$, con un nivel de significancia de $p = 0,006 < 0.05$.

Séptima

De acuerdo a los resultados en la institución educativa en la institución educativa Fe y Alegría n° 8 de Comas se llegó a la conclusión que existe una correlación moderada entre las variables clima organizacional y desempeño docente con una

correlación de Spearman $r = 0,616$, con un nivel de significancia de $p = 0,000 < 0.01$, asimismo se llegó a la conclusión que existe una relación moderada entre la variable clima organizacional y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la institución educativa con una correlación de Spearman $r = 0,577$, con un nivel de significancia de $p = 0,000 < 0.05$. En ese contexto se llegó a la conclusión que existe relación moderada entre la variable clima laboral y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes con una correlación de Spearman $r = 0,503$, con un nivel de significancia de $p = 0,000 < 0.05$. Con respecto al resultado específica 3 se concluye que existe una correlación entre el clima organizacional y la dimensión participación en la gestión que resultó del Spearman $r = 0,331$, con un nivel de significancia de $p = 0,016 < 0.05$. Finalmente se llega a la conclusión que existe una correlación baja entre las variables clima organizacional y la dimensión desarrollo de la profesionalidad de los docentes en la institución educativa Fe y Alegría n° 8 de Comas 2018 con una correlación de Spearman $r = 0,342$, con un nivel de significancia de $p = 0,013 < 0.05$.

VI. Recomendaciones

Primera

A todos los miembros de las instituciones educativas hacer que el desempeño sea evaluado de forma paralela con el clima organizacional de las instituciones educativas de tal manera que ambas variables marchen positivamente puesto que ambas variables mantienen una relación significativa y es necesario ir corrigiendo desajustes según los objetivos trazados.

Segunda

Que los miembros directivos de ambas instituciones educativas eviten que los docentes improvisen sus acciones pedagógicas, de tal manera que no cause malestares a los directivos ya que ellos son los que monitorean el cumplimiento de las sesiones de aprendizaje y su desarrollo

Tercera

A los docentes que siempre pongan voluntad y amor en su labor pedagógica especialmente cuando realiza la enseñanza y el aprendizaje con los estudiantes, usando estrategias eficaces para lograr las competencias planificadas con los propósitos deseados.

Cuarta

Los directivos deben de capacitar a los docentes en el involucramiento y la toma de decisiones de la gestión de las instituciones ya que su papel de ellos es importante y necesario que ayude a mejorar la gestión y se genere un clima de calidad.

Quinta

Todos los docentes está en la capacidad de conllevar un clima eficaz a través de su profesionalismo, son ellos que deben de preocuparse por ser mejores profesionales capaces de transformar realidades en beneficio de los estudiantes.

VII. Referencias

Bardales, V. (2016) *Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Mariscal Cáceres – Juanjuí. Año 2015. Tesis de grado*. Universidad César Vallejo, Juanjuí. Perú. Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/1003>.

Carrasco, S.(2009) *Metodología de la Investigación Científica*. Editorial San Marcos. Lima - Perú

Chacon, V. (2015) *Análisis del clima organizacional de la empresa representaciones CEM, ubicada en Chiquimula, Chiquimula*. Tesis de grado. Universidad Rafael Landivar. Guatemala. Recuperado de: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/01/01/Chacon-Vivian.pdf>.

Chiavenato, I. (2009). *Administración de los Recursos Humanos*. México: Mc Graw Hill.

Espejo, M. (2016) *Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral del personal de la dirección regional de agricultura – Junín 2014*. Tesis de grado. Universidad Peruana los Andes. Recuperado de: <http://repositorio.upla.edu.pe/handle/UPLA/120?show=full&locale-attribute=en>

Ferrer A. y Huari (2013) *El clima organizacional y la gestión educativa en las instituciones públicas del distrito de San Vicente de Cañete, año escolar 2013*. Tesis de grado. Universidad César Vallejo. Lima Perú.

Hernández, R., Fernández C., Baptista L. (2006). *Metodología de la Investigación (4ta edición)*. México: Mc Graw Hill.

Hernández, R., Fernández C., Baptista L. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.

Herrán, J. & Pérez, F. (2014) *El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores del MIES Dirección Provincial Pichincha*. Universidad Central del Ecuador. Tesis de grado. Universidad Central. Ecuador. Recuperado de: <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/3707>.

Huamán, T. (2014) en su estudio titulado: *Clima organizacional y desempeño laboral en docentes de la I.E. N° 1222 Húsares de Junín del distrito de Ate – Lima 2014*. Tesis de grado. Universidad César vallejo. Lima Perú. Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/4854>.

López, J. (2016) *La autoevaluación institucional y el desempeño docente en la calidad del servicio educativo que brinda la escuela de educación básica "Crnl. Félix Humberto Pineda Correa del cantón Arenillas, año lectivo 2013 – 2014*, Tesis de maestría. Universidad mayor de San Marcos. Lima Perú. Recuperado de: <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/5062>.

Ministerio de Educación (2013) *Marco del buen desempeño docente*. Lima. Perú

Moreira (2018) *El clima organizacional y su influencia en la productividad laboral en las instituciones de educación superior públicas de la provincia de Manabí – Ecuador*. Tesis de grado de doctor. Ecuador. Recuperado de: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/7763/Moreira_ml%20-%20Resumen.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

- Quiroz L. (2007) *El clima laboral en relación con la satisfacción del trabajador en una dependencia gubernamental*. Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Iztapalapa, México.
- Palomino M. y Peña, R. (2016) *El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los empleados de la empresa distribuidora y papelería Venoplast LTDA*. Tesis de maestría. Universidad de Cartagena. Colombia. Recuperado de: <http://190.242.62.234:8080/jspui/bitstream/11227/3991/1/CLIMA%20ORGANIZACIONAL%20MIRYAM%20PALOMINO%20Y%20RAFAEL%20PE%C3%91A.pdf>
- Ramírez, T. (1997). *Cómo hacer un proyecto de investigación*. Caracas, Venezuela: Panapo.
- Sanz, A. (2017) *El Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016*. Tesis de maestría. Universidad Autónoma de Nicaragua. Recuperado de: <http://repositorio.unan.edu.ni/4744/1/5805.pdf>
- Segredo, A., García. A., López, P., León P. Cabrera, P. y Victoria, I. (2015) *Enfoque sistémico del Clima organizacional en salud pública*. Revista Cubana de Salud pública. La Habana Cuba. Recuperado de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662015000100010.
- Solano Sh. (2017) *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Territorial Huallaga Central – Juanjui. Año 2017*. Tesis de grado. Universidad César vallejo. JuanJui. Perú. Recuperso de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/1725>.

Zaldivar P. (2011). *Hacia un paradigma Transformacional Educativo*. Editorial San Marcos: Lima Perú.

Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., Villa, A., (2011) “*Metodología de la investigación científica y asesoramiento de tesis*”. Lima: Cepredim.

Pérez, R. y González A. (2012) *Métodos y diseños de investigación*. Recuperado de: <https://www.studocu.com/en/document/universidad-de-guadalajara/metodos-de-investigacion-cuantitativa/sumarias-de-finiciones-de-los-enfoques-cuantitativo-y-cualitativo/683766/view>.

Reguant, M. y Martínez F. (2011) *Operación de conceptos o variables*. Recuperado de: <http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/57883/1/Indicadores-Repositorio.pdf>

VIII. ANEXOS

Anexo 1. Artículo científico

1. Título

Clima organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas Virgen de Guadalupe y Fe y Alegría nro.8 Comas 2018.

2. Autor

Hurtado Guevara, Tito Teodoro

Correo electrónico: titohurtadoquevara@gmail.com

3. Resumen

La investigación presentó como objetivo principal determinar la relación que existe entre clima organizacional y desempeño en los docentes de las instituciones educativas virgen de Guadalupe y Fe y Alegría nro. 8 de Comas 2018. Dicho estudio empleó el método hipotético deductivo, de diseño correlacional, no experimental. La población censal estuvo constituida por 111 docentes de las instituciones educativas Virgen de Guadalupe y Fe y alegría Nro. 8 ubicadas en el distrito de Comas. Para la recolección de información; se utilizó la técnica de la encuesta y su instrumento fue el cuestionario con preguntas tipo Likert. Para la confiabilidad de los instrumentos se usó Alpha de Cronbach por ser un instrumento con respuestas politómicas; para validar y demostrar la confiabilidad de los instrumentos se consideró la validez de contenido, por juicio de expertos que certificaron la validación. Finalmente, con este trabajo de investigación se demostró el nivel de relación que existe entre el clima organizacional con el desempeño docente en las instituciones educativas Virgen de Guadalupe y Fe y Alegría nro. 8 de Comas, 2018.

4. Palabras claves

Clima organizacional, desempeño docente.

5. Abstract

The main objective of the research was to determine the relationship between the organizational climate and the performance of teachers in educational institutions of Virgen de Guadalupe and Fe y Alegría Nro 8 of Comas 2018.

This study used the deductive hypothetical method, of non-experimental design, of a relational level cross-section. A census sample was used, consisting of 111 teachers from educational institutions Virgen de Guadalupe and Fe y Alegría Nro 8 located in the district of Comas. For the collection of information; the survey technique was used and its instrument was the questionnaire with questions Likert type. For the reliability of the instruments Cronbach's Alpha was used because it is an instrument with polytomic answers; To validate and demonstrate the reliability of the instruments, content validity was considered, by Trial of experts who certified the validation.

Finally, this research work demonstrated the level of relationship that exists between the organizational climate with the teaching performance of the educational institutions Virgen de Guadalupe and Fe y Alegría de Comas, 2018

Key Words: Organizational climate, teaching performance.

7. Introducción

En el Perú, las instituciones públicas, han sido y son cuestionadas por brindar un bien o servicio de mala calidad, principalmente en el sector salud y educación. Cabe señalar que el gobierno ha tenido algunas iniciativas para la mejora de dichos problemas, una de ellas fue el incremento de presupuesto para ambos sectores, mejora en infraestructuras, entre otros, pero ha tenido un impacto positivo mínimo en la población afectada. Hace algunos años, el clima organizacional en el Perú ha adquirido gran importancia en las instituciones privadas y públicas, teniendo como objetivo un mejor desempeño del servidor público, mejorando la eficiencia y eficacia de dichas instituciones.

En la actualidad el clima organizacional es un tema que se abarca con mayor énfasis en las organizaciones privadas a través de las áreas de recursos humanos, esto con el objetivo de lograr mejoras en las condiciones de trabajo y como consecuencia generar mejor desempeño de las tareas encargadas, compromiso e identificación con la organización. En las instituciones públicas el

clima organizacional es un problema latente es por ello el interés en el estudio de la asociación con el desempeño debido a los fluctuantes cambios políticos, económico y social.

En las instituciones educativas es importante contar con un diagnóstico que permita identificar y evaluar constantemente las debilidades y necesidades ya que de estos resultados depende la formación de educandos con suficientes recursos para desenvolverse en el entorno profesional y social, es por ello, que se requiere establecer un clima organizacional que comprometa a todos los actores educativos hacia el logro de objetivos favoreciendo a alcanzar la calidad educativa que tanto se espera.

El reto es contar con Instituciones Educativas donde los miembros trabajen en equipo, contando con un clima armonioso para un mejor desenvolvimiento de los docentes.

En las Instituciones Educativas que forman parte del estudio de la zona del distrito de Comas, se evidencia diversas dificultades, entre las problemáticas más frecuentes, falta de respeto, egocentrismo profesional, malas relaciones interpersonales, una comunicación muy insipiente, maltrato del personal, agregado a ello falta de compromiso e identificación de los docentes y actores en general con la institución educativa, con una verdadera falta de capacidad para la resolución de problemas, generando este un clima organizacional negativo.

Asimismo, en la Institución educativa Pública Virgen de Guadalupe y Fe y Alegría Nro.8 se observa un Clima Organizacional positivo, el cual permite preguntar si esta situación, genera o no el desempeño docente que actualmente presenta.

Con esta investigación científica se pretende medir la percepción de la relación entre el Clima Organizacional con el Desempeño Docente observado en ambas Instituciones Educativas, cuyas realidades se asemejan en cuanto al clima y desempeño docente que tienen ambas instituciones educativas públicas.

Entre los antecedentes internacionales se citó a Sanz (2017) quien presentó su estudio sobre: *El Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016*. Planeo como objetivo, describir el Clima Organizacional, identificar el desempeño laboral que existe, y evaluar la relación entre Clima Organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la institución en mención; asimismo se tiene a Luengo (2013) con su tesis: *Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Docente en Centros de Educación Inicial*. Tesis de Grado para optar el Título de Magíster en Educación. El objetivo de este estudio fue analizar la relación entre Clima Organizacional y Desempeño Laboral de Docentes en Centros de Educación Inicial del Municipio de Mara, estado Zulia. Así también Chacón (2015) investigó, *en la universidad de Rafael Landívar*, municipio de Chiquimula, departamento de Chiquimula, acerca del *Análisis del clima organizacional de la empresa representaciones CEM, ubicadas en Chiquimula, Chiquimula*. Cuyo propósito fue analizar los factores que afectan el clima organizacional en la empresa “Representaciones CEM” (Construcción, Electrificación y Maquinaria) ubicada en el municipio de Chiquimula. También a Herrán & Pérez (2014) en su tesis titulado: *El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores del MIES Dirección Provincial Pichincha*. Universidad Central del Ecuador. Como objetivo principal consideró la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los servidores del Ministerio de Inclusión Económica y Social. Se citó a Moreira (2018) con la tesis titulada: *El clima organizacional y su influencia en la productividad laboral en las instituciones de educación superior públicas de la provincia de Manabí – Ecuador*. El objetivo del estudio sobre el clima organizacional pretende determinar los factores que incidir en el trabajo de producción la productividad laboral que se ejecute en las Instituciones de Educación Superior (IES) Públicas de la Provincia de Manabí. Entre los trabajos previos Nacionales se contó con Lau (2014) con su estudio: *El Clima Institucional y su relación con el Desempeño Laboral*. Tesis para obtener el grado académico de Magister Universidad César Vallejo. El objeto de estudio fue analizar el clima institucional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la sede de la Región de Piura. López (2016) en su tesis magistral titulada: *La*

autoevaluación institucional y el desempeño docente en la calidad del servicio educativo que brinda la escuela de educación básica “Crnl. Félix Humberto Pineda Correa” del cantón Arenillas, año lectivo 2013 – 2014, planteó como objetivo determinar en qué medida el liderazgo, la organización curricular y la convivencia escolar se relacionan con el desempeño docente que brinda la escuela de educación básica. Asimismo a Bardales (2016) en su investigación: *Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Mariscal Cáceres – Juanjuí. Año 2015*. En el presente trabajo encontramos como objetivo principal: Identificar la relación entre el clima institucional y el desempeño laboral de los trabajadores de la institución. Se tuvo a Portella (2014) Presenta su estudio denominado: *El clima organizacional y el desempeño de docentes - auxiliares de educación inicial de la red 08 de la Ugel 02 de San Martín de Porres*. El objetivo de la investigación fue determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño de docentes - auxiliares de educación inicial de la red 08 de San Martín de Porres. Finalmente se contó con los aporte de Huamán y Paniagua (2014) en su estudio titulado: *Clima organizacional y desempeño laboral en docentes de la I.E. N° 1222 Húsares de Junín del distrito de Ate – Lima 2014*. En el presente trabajo se planteó como objetivo determinar si existe alguna relación entre la variable independiente clima institucional y la variable dependiente desempeño laboral en docentes de la I.E. N°1222 Húsares de Junín del distrito de Ate en el año 2014.

Con respecto a la teoría de Segredo, et al (2013) quien declaró que el clima es:

El ambiente o contexto organizacional donde se manifiestan las disposiciones o conflictos que ubican los sujetos para acrecentar o reducir su ocupación, ejercicio o labor, asimismo para localizar su lugar de medida o armonía. Es decir, el discernimiento que tienen los individuos, de cuáles son los problemas que concurren en una institución y la atribución que sobre ellos despliegan. Entre ellos se considera: el comportamiento organizacional, la estructura organizacional, el estilo de dirección; interviniendo como aspectos positivos o negativos para el logro eficaz o ineficaz de los propósitos de las organizaciones. (p.35)

Asimismo para la variable se tuvo los aportes teóricos para el desarrollo. El Ministerio de Educación a través del Marco de Buen Desempeño Docente, define al desempeño docente como:

El conjunto de dominios, competencias y los desempeños, son aspectos básicos que van a caracterizar el desarrollo de una buena labor docente, señalando que éstos son estrictamente obligatorio para todos los docentes, pertenecientes a la Educación Básica Regular de nuestro país., Así mismo importante enfatizar que este, constituye un acuerdo técnico y social entre distintos entes sociales; por un lado el propio Estado, los profesionales docentes y la misma sociedad en torno a las competencias que se espera que dominen dichos profesionales del país, en el devenir continuo de su carrera profesional, con el sano propósito de lograr un aprendizaje eficiente en todos los estudiantes. (p.24)

8. Metodología

La investigación es de enfoque cuantitativo por cuanto la recolección de datos es equivalente a medir y asignar números a objetos y eventos. Para el desarrollo del estudio se utilizó el método hipotético deductivo que consiste en un procedimiento que parte de unas aseveraciones en calidad de hipótesis y busca refutar o aceptar tales hipótesis deduciendo de ellas las conclusiones que deben confrontarse con los hechos. El diseño del estudio fue correlacional de corte transversal; no experimental de tipo básico descriptivo.

La investigación básica se caracteriza porque parte de un marco teórico y permanece en él, su finalidad radica en formular nuevas teorías o modificar las existentes así como incrementar los conocimientos científicos o filosóficos, pero sin contrastarlos con algún aspecto práctico, así mismo el diseño descriptivo que únicamente busca medir y captar información sobre los conceptos o variables a las que se refieren tal como es su naturaleza, tal como se presenta, siendo la finalidad del estudio correlacionar, puesto que establece la relación o grado de asociación que existe entre dos o más categorías o variables, correlaciones que se sustentan en hipótesis sometidas a prueba.

9. Resultados

De los resultados obtenidos se explica a continuación de acuerdo a los datos obtenidos, que se expresa en la siguiente tabla.

Tabla 29

Grado de correlación y nivel de significancia entre el clima organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas Virgen de Guadalupe y Fe y Alegría nro. 8 de Comas, 2018.

Correlaciones			Clima organizacional	Desempeño docente
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,523**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	111	111
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,523**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	111	111

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

De los resultados en la tabla se establece que el grado de correlación es moderada entre las variables nivel de clima organizacional y el nivel de desempeño docente en las instituciones educativas Virgen de Guadalupe y Fe y Alegría nro.8 de Comas, 2018, con la correlación de Spearman $r = 0,523$ y con un nivel de significancia de $p = 0,000 < 0.01$, motivo suficiente para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis del investigador, por lo que clima organizacional tiene relación con el desempeño docente de las instituciones ya mencionadas.

10. Discusión

De los resultados en la prueba de hipótesis general se establece que el grado de correlación es moderada con la correlación de Spearman $r = 0,523$ y con un nivel de significancia de $p = 0,000 < 0.01$, motivo el cual se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis del investigador. Por otro lado con respecto a los resultados de la prueba de hipótesis específica 1, donde se obtuvo el grado de correlación de nivel bajo entre las variables clima organizacional y preparación de los docentes para el aprendizaje de los estudiantes de las instituciones educativas Virgen de Guadalupe y Fe y Alegría nro. 8 de Comas, 2018, cuya correlación de

Spearman fue $r = 0,386$ y un nivel de significancia de $p = 0,000 < 0.01$, Estos resultados reafirman los estudios de Portella (2014), con su investigación titulada “El clima organizacional y el desempeño de docentes - auxiliares de educación inicial de la red 08 de la Ugel 02 de San Martín de Porres”, donde manifiesta que existe una relación entre el clima organizacional, y el desempeño docentes - auxiliares de educación inicial de la RED 08 de la UGEL02 de San Martín de Porres, entre las variables de la hipótesis específica 2, clima organizacional y la enseñanza de los docentes para el aprendizaje de los estudiantes de las instituciones educativas Virgen de Guadalupe y Fe y Alegría nro. 8 de Comas, 2018; y la correlación de Spearman $r = 0,480$ y con un nivel de significancia de $p = 0,000 < 0.01$. Éste resultado está de acuerdo con las investigaciones de Huamán y Paniagua (2014) con su estudio titulado: Clima organizacional y desempeño laboral en docentes de la I.E. N° 1222 Húsares de Junín del distrito de Ate – Lima 2014, en sus resultados señaló que el existe una correlación de Rho de Spearman, que arrojó un valor calculado para $p = 0.000$ a un nivel de significancia de 0,05 (bilateral), y un nivel de correlación de 0,749. De los resultados de la hipótesis específica 3, del grado de correlación de nivel bajo entre las variables clima organizacional y la participación de los docentes en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de las instituciones educativas Virgen de Guadalupe y Fe y Alegría nro. 8 de Comas, 2018; y la correlación de Spearman $r = 0,293$ cuyo nivel de significancia de $p = 0,000 < 0.01$, que permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis del investigador, por lo que clima organizacional tiene relación con la participación de los docentes en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las instituciones educativas ya mencionadas. Dicho resultado se relaciona con los estudios de López (2016), quien en su investigación titulado La autoevaluación institucional y el desempeño docente en la calidad del servicio educativo que brinda la escuela de educación básica “Crnl. Félix Humberto Pineda Correa” del Cantón Arenillas, año lectivo 2013 – 2014. En sus conclusiones afirmó que encontró una correlación positiva media entre las variables autoevaluación institucional y desempeño docente. Del mismo modo, el resultado, en la relación entre liderazgo y desempeño docente, arrojó la no existencia correlacional entre dichas variables. Asimismo Luengo (2013), en su tesis clima organizacional y desempeño laboral del docente en

centros de educación inicial donde hace referencia al desempeño laboral que es influenciado por el ambiente laboral; asimismo Zans (2017) en su trabajo de investigación señaló, que el desempeño docente se presentó en un nivel bajo en una incitación donde la toma de decisiones lo realiza el directivo de manera individual sin ningún plan de capacitación. Finalmente, de acuerdo a los resultados de la hipótesis específica 4, que encontró el grado de correlación de nivel bajo entre las variables clima organizacional y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las instituciones educativas Virgen de Guadalupe y Fe y Alegría nro. 8 de Comas, 2018; y la correlación de Spearman $r = 0,357$ y con un nivel de significancia de $p = 0,000 < 0.01$, donde se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis del investigador, por lo que clima organizacional se relaciona con el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de las instituciones educativas ya mencionadas. Los estudios de Moreira (2018) sobre el clima organizacional y su influencia en la productividad laboral en las instituciones de educación superior públicas de la provincia de Manabí – Ecuador señalan en su conclusión que se logró comprobar que el clima organizacional si influye en la productividad laboral del talento humano en las Instituciones de Educación Superior (IES) Públicas de la Provincia de Manabí.

11. Conclusiones

Primera

De los resultados se llega a la conclusión que el nivel de clima organizacional tiene relación moderada con el desempeño docente en las instituciones educativas Virgen de Guadalupe y Fe y Alegría nro. 8 de Comas, 2018, puesto que la correlación de Spearman $r = 0,523$ y el nivel de significancia de $p = 0,000 < 0.01$, por lo que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis del investigador

Segunda

De los resultados se llega a la conclusión que el nivel de clima organizacional tiene relación baja, con la preparación de los docentes para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas Virgen de Guadalupe y Fe y Alegría nro. 8 de Comas, 2018, puesto que la correlación de Spearman $r = 0,386$ y el

nivel de significancia de $p = 0,000 < 0.01$, por lo que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis del investigador.

Tercera

De los resultados se llega a la conclusión que el nivel de clima organizacional tiene relación baja, con la enseñanza de los docentes para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas Virgen de Guadalupe y Fe y Alegría nro. 8 de Comas, 2018, puesto que la correlación de Spearman $r = 0,480$ y el nivel de significancia de $p = 0,000 < 0.01$, por lo que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis del investigador.

Cuarta

Se llega a la conclusión que el nivel de clima organizacional tiene relación baja, con la participación de los docentes en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las instituciones educativas Virgen de Guadalupe y Fe y Alegría nro. 8 de Comas, 2018, puesto que la correlación de Spearman $r = 0,293$ y el nivel de significancia de $p = 0,000 < 0.01$, por lo que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis del investigador.

Quinta

Se llega a la conclusión que el nivel de clima organizacional tiene relación baja, con el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las instituciones educativas Virgen de Guadalupe y Fe y Alegría nro. 8 de Comas, 2018, puesto que la correlación de Spearman $r = 0,357$ y el nivel de significancia de $p = 0,000 < 0.01$, por lo que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis del investigador.

12. Referencias:

Bardales, V. (2016) *Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Mariscal Cáceres – Juanjuí. Año 2015. Tesis de grado*. Universidad César Vallejo, Juanjuí. Perú. Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/1003>.

- Chacon, V. (2015) *Análisis del clima organizacional de la empresa representaciones CEM, ubicada en Chiquimula, Chiquimula*. Tesis de grado. Universidad Rafael Landivar. Guatemala. Recuperado de: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/01/01/Chacon-Vivian.pdf>.
- Espejo, M. (2016) *Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral del personal de la dirección regional de agricultura – Junín 2014*. Tesis de grado. Universidad Peruana los Andes. Recuperado de: <http://repositorio.upla.edu.pe/handle/UPLA/120?show=full&locale-attribute=en>
- Ferrer A. y Huari (2013) *El clima organizacional y la gestión educativa en las instituciones públicas del distrito de San Vicente de Cañete, año escolar 2013*. Tesis de grado. Universidad César Vallejo. Lima Perú.
- Hernández, R., Fernández C., Baptista L. (2006). *Metodología de la Investigación* (4ta edición). México: Mc Graw Hill.
- Hernández, R., Fernández C., Baptista L. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Herrán, J. & Pérez, F. (2014) *El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores del MIES Dirección Provincial Pichincha*. Universidad Central del Ecuador. Tesis de grado. Universidad Central. Ecuador. Recuperado de: <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/3707>.

Anexo 2.

Matriz de consistencia:

Tema: Clima organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas Virgen de Guadalupe y Fe y Alegría nro. 8 de Comas 2018

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES		
Problema general: ¿Cuál es la relación entre clima organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas Virgen de Guadalupe y Fe y Alegría nro.8 de Comas, 2018?	Objetivo general: Determinar la relación entre clima organizacional y desempeño de los docentes en las instituciones educativas Virgen de Guadalupe y Fe y Alegría nro.8 de Comas, 2018.	Hipótesis General El clima organizacional tiene relación significativa con el desempeño docente en las instituciones educativas Virgen de Guadalupe y Fe y Alegría nro.8 de Comas, 2018.	V.1. Clima organizacional		
			Dimensiones	Indicadores	Escala
			Comportamiento organizacional	Motivación Comunicación Relaciones interpersonales y de trabajo.	5 = Siempre, 4 = Casi Siempre 3 = A veces 2 = Casi Nunca 1= Nunca
			Estructura Organizacional	Funcionamiento Condiciones de trabajo Estímulo al desarrollo	
Estilo de dirección	Liderazgo Participación Solución de conflictos Trabajo en equipo Motivación				
Problemas específicos:			V.2. Desempeño docente:		
Problema específico 1 ¿Cuál es la relación entre clima organizacional y la preparación de los docentes para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas Virgen de Guadalupe y Fe y Alegría nro.8 de Comas, 2018?			Dimensiones	Indicadores	Escala
			Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Conocimiento de los estudiantes Conocimientos actualizados Programación curricular Contenidos de enseñanza Procesos pedagógicos Contextualización de la enseñanza Organización de recursos Diseño de evaluación Diseño de sesiones	5 = Siempre, 4 = Casi Siempre 3 = A veces 2 = Casi Nunca 1= Nunca
Problema específico 2 ¿Cuál es la relación entre clima organizacional y la enseñanza de los docentes para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas Virgen de Guadalupe y Fe y Alegría nro.8 de Comas, 2018?			Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	Ambiente de trabajo y espacios Respeto, cooperación y dialogo Control de la programación Uso de conocimientos Consecución de logros	
Problema específico 3 ¿Cuál es la relación entre clima organizacional y la participación de los docentes en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las instituciones educativas Virgen de Guadalupe y Fe y Alegría nro.8 de Comas, 2018?					

Problema específico 4 ¿Cuál es la relación entre clima organizacional y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las instituciones educativas Virgen de Guadalupe y Fe y Alegría nro.8 de Comas, 2018?	Objetivo específico 4 Determinar la relación entre clima organizacional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las instituciones educativas Virgen de Guadalupe y Fe y Alegría nro.8 de Comas, 2018.	2018. Hipótesis específica 4 El clima organizacional tiene relación significativa con el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las instituciones educativas Virgen de Guadalupe y Fe y Alegría nro.8 de Comas, 2018.	<table><tr><td></td><td>Estrategias pedagógicas Usos de recursos tecnológicos Uso de métodos y técnicas evaluación Instrumentos de evaluación Comparte los resultados</td><td></td></tr><tr><td>Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.</td><td>Interactuación colaborativa Participación Desarrollo individual y en equipo Trabajo con la familia Integración de la cultura Comparte con la familia</td><td></td></tr><tr><td>Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</td><td>Reflexión sobre su práctica Desarrollo profesional Participación en políticas educativas Actuación ética Toma de decisiones</td><td></td></tr></table>		Estrategias pedagógicas Usos de recursos tecnológicos Uso de métodos y técnicas evaluación Instrumentos de evaluación Comparte los resultados		Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	Interactuación colaborativa Participación Desarrollo individual y en equipo Trabajo con la familia Integración de la cultura Comparte con la familia		Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Reflexión sobre su práctica Desarrollo profesional Participación en políticas educativas Actuación ética Toma de decisiones	
	Estrategias pedagógicas Usos de recursos tecnológicos Uso de métodos y técnicas evaluación Instrumentos de evaluación Comparte los resultados											
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	Interactuación colaborativa Participación Desarrollo individual y en equipo Trabajo con la familia Integración de la cultura Comparte con la familia											
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Reflexión sobre su práctica Desarrollo profesional Participación en políticas educativas Actuación ética Toma de decisiones											
V. de Control Características de las unidades muestrales.												
<table><tr><td>Dimensiones</td><td>Indicadores</td><td>Ítems/ Índices</td></tr><tr><td>Caracterización de la muestra</td><td>Edad, sexo, condición laboral</td><td></td></tr></table>				Dimensiones	Indicadores	Ítems/ Índices	Caracterización de la muestra	Edad, sexo, condición laboral				
Dimensiones	Indicadores	Ítems/ Índices										
Caracterización de la muestra	Edad, sexo, condición laboral											

Anexo 3.

A. Instrumento para medir la variable clima organizacional

DATOS INFORMATIVOS:

INSTITUCIÓN EDUCATIVA: _____

CARGO SEXO

NIVEL GRADO AÑOS DE SERVICIO

INSTRUCCIONES: El presente cuestionario corresponde a una investigación para medir la percepción del clima organizacional y desempeño docente. La información que nos proporcione será solo con fines de estudio y de mayor confidencialidad. En ese sentido se le solicita por favor que marque con X (aspa) el recuadro valorativo según sea su caso de manera sincera y objetiva sin dejar ningún interrogante.

Escala Valorativa				
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
N	CN	AV	CS	S
1	2	3	4	5

Nº	ÍTEMS	VALORES				
		1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	N	CN	AV	CS	S
01	Se observa que los docentes se sienten complacidos y satisfechos por el trabajo que realizan los demás servidores de la Institución Educativa					
02	Los docentes sienten plena confianza por la labor que realizan los demás servidores de la Institución Educativa					
03	Los directivos reconocen y estimulan a los docentes cuando realizan su trabajo con eficacia de la Institución Educativa					
04	Se visualiza que los docentes se sienten satisfechos por los resultados académicos como de gestión que ejecutan los directivos en la Institución Educativa					
05	La institución educativa goza de una buena imagen institucional puesto que se ha ganado un buen prestigio y buen reconocimiento por la población.					
06	Se utilizan medios de comunicación eficaz, de tal manera que todos se informan de las actividades a realizar a tiempo y oportunamente.					
07	Los directivos son abiertos al dialogo y aceptan eficientemente las ideas u opiniones de los grupos e individualidades.					
08	Existe una relaciones armoniosas entre los directivos, docentes y todos los trabajadores de la Institución educativa					
09	Existe un interés común de todos los servidores por tener y mantener las buenas relaciones interpersonales en la institución educativa					
10	Los directivos docenes y demás servidores demuestran conductas afectivas y promueven entre todos un saludo cordial diario.					

	DIMENSIÓN 2: ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	N	CN	AV	CS	S
11	El directivo, los docentes, y el personal administrativo tienen conocimiento pleno de la misión y visión de la institución educativa					
12	Los directivos dedican tiempo en monitorear para mejorar las debilidades y elevar el desempeño de sus docentes					
13	En la institución educativa se cuenta con acceso de información necesaria para cumplir con el trabajo					
14	Existe preocupación de los directivos, coordinadores y de los mismos docentes en elevar los resultados de las evaluaciones censales					
15	En la institución educativa se respetan los sentimientos, deseos, necesidades y aspiraciones individuales y comportamiento organizacional colectivas					
16	Los problemas existentes en la institución los resuelven todos en conjunto en trabajo de equipo con el liderazgo de sus directivos					
17	Se siente muy satisfechos con el ambiente físico en el que trabaja.					
18	Observa que su institución educativa está cambiando positivamente independientemente de las necesidades que padece.					
19	Se da mucha atención a los planes de trabajo presentados por los equipos de trabajo para ejecutarlos de acuerdo a lo planificado.					
20	Existe iniciativa creativa de sus colegas para solucionar problemas y conflictos al interior de la institución.					
21	Se visualiza que las acciones realizadas por los directivos, equipos de trabajo se ejecutan en correspondencia con la misión, visión y objetivos de la institución educativa.					
	DIMENSIÓN 3: ESTILOS DE DIRECCIÓN	N	CS	AV	CS	S
22	La participación en mancomunada cuando se organiza un evento o se realizan trabajos en equipo y/o se resuelven problemas					
23	Existe un apoyo incondicional y sincero entre directivos					
24	Cuándo se tiene que tomar decisiones los directivos buscan el apoyo y la participación de todos					
25	Los directivos aplican una gestión de cambios en función a las necesidades en interés de la organización					
26	Existe a planteamientos constructivos con criterios positivos en la discusión y solución de problemas					
27	Existe capacidad de resolución de problemas de parte de los ante los estímulos de participación de los directivos					
28	Cuándo se participa se observa que las posiciones y criterios son sinceras y ayuda a mejorar o solucionar problemas					
29	Existe la práctica de estimular al grupo cuando propone ideas eficaces que ayuda a mejorar dificultades.					
30	Los integrantes de los equipos de trabajo manejan eficientemente sus capacidades para cumplir sus roles.					
31	Los trabajadores presentan planes de mejora a partir de las necesidades que tiene la institución educativa.					

B. Instrumento para medir la variable desempeño docente

N°	Dimensiones - Ítems	VALORES				
		N	CN	AV	CS	S
		1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1: PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES.					
01	Conoce las características individuales de sus estudiantes y de su entorno familiar					
02	Conoce y domina los contenidos de las áreas y/ disciplinas que enseña					
03	Participa en cursos de actualización para la enseñanza de alguna área en particular					
04	Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas curriculares que enseña					
05	Articula coherentemente los aprendizajes a lograr, las características de los estudiantes y las estrategias y medios a utilizar					
06	Conoce, comprende y pone en práctica los procesos pedagógicos durante el desarrollo de las prácticas pedagógicas y didácticas de las áreas que desarrolla					
07	Planifica y presenta las sesiones de aprendizaje coherentes con la planificación curricular y Unidad de aprendizaje antes de iniciar su sesión de clase					
08	Organiza el aula y los espacios de manera adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad					
09	Propicia la resolución de conflictos en diálogo con sus estudiantes en base a normas acertadas de convivencia y a mecanismos pacíficos					
10	Elabora la programación curricular analizando el plan más pertinente para el trabajo técnico pedagógico					
	DIMENSIÓN 2: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	N	CN	AV	CS	S
11	Construye de manera asertiva y empática relaciones interpersonales con y entre todos los estudiantes basadas de afecto, justicia y confianza, respeto mutuo y colaboración					
12	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica					
13	Promueve un ambiente acogedor en su aula donde sea una fortaleza para el logro de los aprendizajes esperados					
14	Usa recursos tecnológicos y el tiempo requerido para desarrollar aprendizajes, de acuerdo al propósito esperado					
15	Desarrolla actividades donde desarrolla el respeto mutuo sobre las bases de las diferencias y el trato igualitario en sus estudiantes					
16	Reflexiona con respeto a su trabajo pedagógica utilizando la información de los monitoreos así como la evaluación a sus estudiantes para emplear nuevas estrategias pedagógicas y mejorar los aprendizajes					
17	Propicia en sus estudiantes el uso de sus conocimientos para situaciones de aprendizajes que promueven el pensamiento crítico.					
18	Maneja estrategias pedagógicas individualizadas para estudiantes con necesidades de aprendizajes					
19	Elabora instrumentos de evaluación, sintetiza los resultados y evalúa a sus estudiantes según criterios establecidos evitando el abuso de poder.					
20	Comparte los resultados de evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades para generar compromisos de logros.					
	DIMENSIÓN 3: PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD.	N	CN	AV	CS	S
21	Motiva la interacción con sus pares, para intercambiar experiencias y organizar el trabajo pedagógico y construir un clima democrático					
22	Participa activamente en gestión del PEI, del Currículo y de los planes de mejora continua involucrándose en los equipos de trabajo					
23	Desarrollo individual y en equipo proyectos de innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo					
24	Fomenta con respeto el trabajo colaborativo con la familia en el aprendizaje de los estudiantes					

25	Integra en sus enseñanzas los saberes culturales y los recursos de su comunidad y su entorno					
26	Comparte con la familia y autoridades de su comunidad los retos de su trabajo pedagógico dando cuenta de sus resultados					
	DIMENSIÓN: DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE	N	CN	AV	CS	S
27	Reflexiona de forma individual y grupal sobre su práctica pedagógica así como el del aprendizaje de sus estudiantes					
28	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, de sus estudiantes y de la comunidad					
29	Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional					
30	Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve problemas prácticos de la vida escolar					
31	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y adolescente					

Anexo 4. Base de datos de la investigación.

A. Base de datos de la variable Clima Organizacional

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL										ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL											ESTILOS DE DIRECCIÓN										
Ite m_ 1	Ite m_ 2	Ite m_ 3	Ite m_ 4	Ite m_ 5	Ite m_ 6	Ite m_ 7	Ite m_ 8	Ite m_ 9	Ite m_ 10	Ite m_ 11	Ite m_ 12	Ite m_ 13	Ite m_ 14	Ite m_ 15	Ite m_ 16	Ite m_ 17	Ite m_ 18	Ite m_ 19	Ite m_ 20	Ite m_ 21	Ite m_ 22	Ite m_ 23	Ite m_ 24	Ite m_ 25	Ite m_ 26	Ite m_ 27	Ite m_ 28	Ite m_ 29	Ite m_ 30	Ite m_ 31	
3	3	4	3	4	2	3	3	4	5	4	5	4	5	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	3	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	1	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	3	3	5	3	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	5	5	5
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5
4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	5	3	5	5	5	4	4	4	4	5	4	3	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4
3	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	3	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4
4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	3	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	3	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5

5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4
4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4
4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5
3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5
4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	1	3	3	4	4	3	4	2	4	4	4	5	5
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5
2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4
3	4	4	4	5	4	5	5	5	5	3	3	2	3	2	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3
4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4
4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4
4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5
4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5

2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4
5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5
4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4
4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5
5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4
4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4
3	3	3	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4
3	4	4	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4
4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5
4	4	3	4	5	4	4	5	3	4	5	4	4	5	4	3	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4
4	4	3	3	4	5	5	3	3	3	4	4	3	5	3	5	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	5	4	3	4	3
4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	3	3	3	4	4	4	5	3	4	5	4	3	4	4	4	4	3	3	5	5	3	5
4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	3	3	4	4	5	5	5	5	5	4
3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	3	3	4	5	5	4	4
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3
4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5
4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3
3	3	2	2	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3
3	3	4	5	5	5	4	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	3	3	4	3	4	4	3	5	5	5	4	4
2	4	2	2	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4
2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4
2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	2	3	4	4	4	5	5	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4
3	3	2	2	2	3	2	4	4	3	3	1	3	3	3	4	4	4	3	3	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4
5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4
5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	3	3	3	3	4	5	5	5	5

3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4		
4	4	4	4	3	4	3	5	5	5	4	5	4	3	3	4	2	2	5	4	3	5	5	5	2	3	3	4	4	4	3	
4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5		
4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	3	4	5	5	5	4	3	4	4	3	5	4	
2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	
2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4
1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	
2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4
2	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	3	3	3	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	3	4
4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	3	4	4
5	4	4	4	5	3	3	4	4	4	5	5	4	5	3	3	4	4	3	3	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5	5	4
4	4	3	4	5	4	3	4	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4
3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	5	4	4	4	4	3	4	3	5	4	5	4	2	3	4	3	4	4	3	4	4
3	3	3	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	3	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	3	3	4
4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5
2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5

B. Base de datos de la variable Desempeño Docente

PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES										ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES										PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN						DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD					
lte m_ 1	lte m_ 2	lte m_ 3	lte m_ 4	lte m_ 5	lte m_ 6	lte m_ 7	lte m_ 8	lte m_ 9	lte m_ 10	lte m_ 11	lte m_ 12	lte m_ 13	lte m_ 14	lte m_ 15	lte m_ 16	lte m_ 17	lte m_ 18	lte m_ 19	lte m_ 20	lte m_ 21	lte m_ 22	lte m_ 23	lte m_ 24	lte m_ 25	lte m_ 26	lte m_ 27	lte m_ 28	lte m_ 29	lte m_ 30	lte m_ 31	
4	4	2	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5
5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	3	5	4	5	5	5	4	2	5	5
4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	5	5	
5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	3	4	4	2	4	5	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	2	4	5	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	5	5	5	4	3	3	5	3	2	3	3	3	5	4	3	5	5	
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	
4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	
4	5	3	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	1	4	5
4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	
5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	
5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	
5	4	4	3	4	4	4	4	5	3	4	5	4	3	4	5	5	4	4	4	2	5	3	5	4	3	5	3	3	4	4	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	1	4	5	
5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	1	3	3	

5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	2	1	2	4	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	1	2	3	
4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	2	1	2	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	
4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	2	3	
4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	3	4
4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	3	4	4	4	5	4	1	4	5	
5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	
5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	4	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	3	4	4	5	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	3	4	2	1	
4	5	5	5	5	5	4	4	3	4	3	5	3	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	1	3	1	
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	5	
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5
3	4	4	4	5	4	3	4	2	4	4	1	4	4	5	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	3	2	3	
4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3
4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	2	3	1	4	4	
3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	4
4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	3	4	3	4	
5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	3	5	5	4	3	4	4	3	5	4	2	5	5	
5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	4	5	
3	4	3	3	4	4	4	5	4	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	
5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	
4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	2	3	4	3	
4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	3	4	3	4	
5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4
5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	3	4	5	

5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	5		
4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	3	4	
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	5	4	3	4	4	
4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	3	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	3	5	5	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	1	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	3	5	5	
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	2	5	5
5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5
5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	3	4	4	5	4	5	5	5
3	4	4	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5
4	4	4	4	5	4	3	3	5	5	3	3	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4
4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	5	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4	5	5
4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4
4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4
4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5
3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4
4	4	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	4	4	5	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3
4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	5	2	2	1	4	3	3	3	3	2	4	4	4
4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	1	1	2
5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	2
4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2
4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	1	2	3	3
3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	3	4	4	4	5	5	5	1	4	4
5	4	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	1	4	4	4
5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	1	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	3	3	3	4	4	1	2	4	4	4
4	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	2	3	2	2	3	3	3	3	1	5	5	5
3	3	3	4	4	3	3	4	4	5	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
5	5	3	4	4	4	3	5	5	4	4	5	4	3	5	5	4	4	4	4	4	2	3	3	4	5	5	4	3	5	5	5
4	5	5	4	4	4	5	4	2	4	4	4	4	5	3	5	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5

4	5	3	5	4	4	5	3	5	4	5	4	4	3	5	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	3	3	5	5		
3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	2	3	3	
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	3	3	3	3	
3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	1	2	3	
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	3	4	4	5	
5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	3	4	4	
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	1	1	3
5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	4	4	4	4	2	1	1	2	3
5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	1	3	3	4
5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	3	1	2	3	3
3	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	2	1	2	2	3
5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	3	4	5
4	4	4	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	1	5	5
5	4	3	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4
4	4	3	4	3	3	5	4	3	4	4	3	4	5	5	5	4	4	3	5	3	3	4	5	4	5	4	3	2	4	4	4
4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5
4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	3	4	3	5	5	4	4	4	3	4	2	3	5	5	5	4	3	4	5	5	5
2	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	3	2	4	5	4	3	3	4	4	5	4	5	4	3	3	4	1	4	4	5
5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4
5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5

Anexo 5 . Certificado de validación de contenido de expertos

**DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN
A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS**



CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Dra. Esquiagda Aranda, Estrella

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría en Administración de la Educación con mención en Administración de la Educación de la UCV, en la sede Lima Norte, promoción, aula, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optare el grado de Maestro.

El título nombre de mi proyecto de investigación es: Clima organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas Virgen de Guadalupe y Fe y Alegría Nro. 8 de Comas 2018 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar el instrumento en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma

Apellidos y nombre:

Hurtado Guevara Tito Teodoro

D.N.I: 43487187



DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable: nivel de Clima organizacional

Segredo, et al (2013) quien manifestó que el clima es:

El ambiente o contexto organizacional donde se manifiestan las disposiciones o conflictos que ubican los sujetos para acrecentar o reducir su ocupación, ejercicio o labor, asimismo para localizar su lugar de medida o armonía. Es decir, el discernimiento que tienen los individuos, de cuáles son los problemas que concurren en una institución y la atribución que sobre ellos despliegan entre ellos se considera: el comportamiento organizacional, la estructura organizacional, el estilo de dirección interviniendo como aspectos positivos o negativos para el logro eficaz o ineficaz de los propósitos de las organizaciones. (p.35)

Dimensiones de las variables

Dimensión 1: Comportamiento organizacional

Se refiere a los procedimientos sensatos (reglas y ordenamientos) que sistematizan el perfeccionamiento del trabajo. Es una sistematización dinámica, cambiante, que circunscribe un incorporado de acciones y coordinaciones entre los medios, los procesos y el dispositivo humano de la institución, para afirmar que este logre sus intenciones sociales, dentro de esta dimensión el autor los agrupa en categorías. Sin embargo cabe precisar que dichas categorías para estudio serán tomados como indicadores para su medición respectiva.

Motivación: considerado como el incorporado de intencionalidades y perspectivas de las personas que tienen en el espacio donde trabajan o laboran, de otra manera se expresa como el conjunto de reacciones y actitudes naturales propias de las personas que se manifiestan cuando determinados estímulos del medio circundante se hacen presentes.

Comunicación: Proceso dirigido a facilitar y agilizar el flujo de mensajes que se dan entre los miembros de la organización, entre la organización y su medio y en las opiniones, aptitudes y conductas dentro y fuera de la organización

Relaciones interpersonales y de trabajo: se refiere a la percepción por parte de los miembros de la organización acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales tanto entre pares como entre jefes y subordinados.

Dimensión 2: Estructura organizacional

Se refiere a los sistemas formales (normas y procedimientos) que regulan el desarrollo del trabajo. Es un ordenamiento dinámico, cambiante, que incluye un conjunto de interacciones y coordinaciones entre los medios, los procesos y el componente humano de la organización, para asegurarse que este logre sus propósitos sociales, dentro de esta dimensión se agrupan las categorías:

Funcionamiento: Se refiere al conjunto de procesos que le da vida y movimiento la organización, es la forma en que se organiza una institución para cumplir su misión y lograr sus objetivos.

Condiciones de trabajo: Se refiere a las condiciones ambientales físicas y sicosociales en que se realiza el trabajo, así como la calidad y cantidad de los recursos que se suministran para el cumplimiento de las funciones asignadas.

Estímulo al desarrollo organizacional: Significa poner énfasis en la búsqueda de la mejora continua para lograr un cambio planeado en la organización conforme a las necesidades identificadas.

Dimensión 3: Estilo de dirección

Se refiere a la representación en que adopta el directivo de la institución para guiar u orientar sus acciones con el objeto de conseguir el logro de los propósitos propuestos para la organización, entre los indicadores que se menciona con respecto a esta dimensión son los siguientes:

Liderazgo: Influencia ejercida por ciertas personas especialmente los jefes, en el comportamiento de otros para lograr resultados.

Participación: Se refiere a la contribución de las personas y los grupos formales al logro de objetivos de la organización.

Solución de conflictos: Se refiere al estado en que los miembros de la organización, tanto pares como superiores, aceptan las opiniones discrepantes o no para enfrentar y solucionar los problemas en cuanto surjan.

Variable: Nivel de Desempeño docente

El Marco de Buen Desempeño Docente, define que:

Es un conjunto de dominios, competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente de Educación Básica Regular del país. Constituye un acuerdo técnico y social entre el Estado, los docentes y la sociedad en torno a las competencias que se espera dominen las profesoras y los profesores del país, en sucesivas etapas de su carrera profesional, con el propósito de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes. Se trata de una herramienta estratégica en una política integral de desarrollo docente. (p.24)

Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Con respecto el Ministerio de educación hace referencia con respecto al mencionado dominio que:

Constituye la planeación del quehacer pedagógico educativo a través de la elaboración del programación curricular, las unidades de aprendizajes y los diarios de clases o de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo. Ello se refiere el conocimiento de las más importantes particularidades socioculturales, materiales e inmateriales y cognitivas de los alumnos, el dominio de los contenidos pedagógicos y de las principales disciplinares, así como la utilización de materiales educativos previos seleccionados, las estrategias de enseñanza y evaluación eficaz de los aprendizajes. (p.18)

Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Por otro lado se tiene el segundo domino, donde el Minedu (2012), el módulo del Marco del buen desempeño docente hace referencia con respecto a la enseñanza para el aprendizaje lo siguiente que:

Constituye el desarrollar los procesos de enseñanza a través de un enfoque determinado, por medio de un paradigma que desarrolle como tema principal la inclusión y la diversidad en todas sus características. Asimismo hace referencia que el o la docente desarrolla en este dominio la mediación pedagógica del docente favoreciendo un clima estimulante al aprendizaje, el manejo de los contenidos, la motivación permanente de sus alumnos y alumnas, el uso de diversas situaciones metodológicas de desarrollo de los aprendizajes y de evaluación formativa, además como la uso de recursos didácticos

pertinentes y relevantes. Incluye además el uso de diversas estrategias, criterios e instrumentos de evaluación que facilitan la identificación de los logros y los propósitos del proceso de aprendizaje, además de los aspectos de la enseñanza que es preciso mejorar.(p.25).

Dimensión 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

Como tercer desempeño se precisa:

Comprende el involucramiento eficaz y comprometido en la gestión de las instituciones educativas, el de la red de instituciones desde una perspectiva de respeto a los derechos y deberes de las personas para configurar la comunidad de aprendizaje. Este dominio hace referencia al intercambio de mensajes efectivos con los diversos miembros de la comunidad educativa, el involucramiento en la elaboración, ejecución y evaluación de los planes estratégicos como el proyecto educativo institucional, asimismo como el de contribuir y establecer un clima institucional organizacional adecuados. Incluye además el valorar y respetar a la comunidad y sus particularidades y el involucramiento de las familias de los resultados de la evaluación de los aprendizajes.(p.19)

Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Finalmente se tiene en cuenta el último dominio que:

Comprende el proceso y las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes. Refiere la reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica, la de sus colegas, el trabajo en grupos, la colaboración con sus pares y su participación en actividades de desarrollo profesional. Incluye la responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje y el manejo de información sobre el diseño e implementación de las políticas educativas a nivel nacional y regional. (Minedu, p.19).

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable: nivel de clima organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
Comportamiento organizacional	Motivación Comunicación Relaciones interpersonales y de trabajo.	1,2,3,4 5,6,7 8,9,10	Excelente 115-155
Estructura Organizacional	Funcionamiento Condiciones de trabajo Estímulo al desarrollo	11,12 13,14 15,16,17 18,19,20 21	
Estilo de dirección	Liderazgo Participación Solución de conflictos Trabajo en equipo Motivación	22,23,24 25,26,27 28,29 30,31	Suficiente 73-114
			Insuficiente 31-72

Variable: nivel de desempeño docente

Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles o rangos
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	Conocimiento de los estudiantes	1	Excelente 115-155
	Dominio de contenidos	2	
	Conocimientos actualizados	3	
	Programación curricular	4	
	Contenidos de enseñanza	5	
	Procesos pedagógicos	6	
	Contextualización de la enseñanza	7	
	Organización de recursos	8	
	Diseño de evaluación	9	
	Diseño de sesiones	10	
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Respeto, cooperación y diálogo	11	Suficiente 73-114
	Uso de conocimientos	12	
	Consecución de logros	13	
	Usos de recursos tecnológicos	14	
	Trato igualitario	15	
	Uso de información	16	
	Uso de conocimientos	17	
	Manejo de estrategias	18	
	Instrumentos de evaluación	19	
	Comparte los resultados	20	
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	Interacción colaborativa	21	Insuficiente 31-72
	Participación	22	
	Desarrollo individual y en equipo	23	
	Trabajo con la familia	24	
	Integración de la cultura	25	
	Comparte con la familia	26	
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Reflexión sobre su práctica	27	
	Desarrollo profesional	28	
	Participación en políticas educativas	29	
	Actuación ética	30	
	Toma de decisiones	31	



ESCUOLA DE POSTGRADO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: NIVEL DE CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL							
01	Se observa que los docentes se sienten complacidos y satisfechos por el trabajo que realizan los demás servidores de la Institución Educativa	✓		✓		✓		
02	Los docentes sienten plena confianza por la labor que realizan los demás servidores de la Institución Educativa	✓		✓		✓		
03	Los directivos reconocen y estimulan a los docentes cuando realizan su trabajo con eficacia en la Institución Educativa	✓		✓		✓		
04	Se visualiza que los docentes se sienten satisfechos por los resultados académicos como de gestión que ejecutan los directivos en la Institución Educativa	✓		✓		✓		
05	La institución educativa goza de una buena imagen institucional puesto que se ha ganado un buen prestigio y buen reconocimiento por la población.	✓		✓		✓		
06	Se utilizan medios de comunicación eficaz, de tal manera que todos se informan de las actividades a realizar a tiempo y oportunamente.	✓		✓		✓		
07	Los directivos son abiertos al diálogo y aceptan eficientemente las ideas u opiniones de los grupos e individualidades.	✓		✓		✓		
08	Existe relaciones armoniosas entre los directivos, docentes y todos los trabajadores de la institución educativa	✓		✓		✓		
09	Existe un interés común de todos los servidores por tener y mantener las buenas relaciones interpersonales en la institución educativa	✓		✓		✓		
10	Los directivos docentes y demás servidores demuestran conductas afectivas y promueven entre todos un saludo cordial diario	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
11	El directivo, los docentes, y el personal administrativo tienen conocimiento pleno de la misión y visión de la institución educativa	✓		✓		✓		
12	Los directivos dedican tiempo en monitorear para mejorar las debilidades y elevar el desempeño de sus docentes	✓		✓		✓		
13	En la institución educativa se cuenta con acceso de información necesaria para cumplir con el trabajo	✓		✓		✓		
14	Existe preocupación de los directivos, coordinadores y de los mismos docentes en elevar los resultados de las evaluaciones censales	✓		✓		✓		
15	En la institución educativa se respetan los sentimientos, deseos, necesidades y aspiraciones individuales y comportamiento organizacional colectivos	✓		✓		✓		
16	Los problemas existentes en la institución los resuelven todos en conjunto en trabajo de equipo con el liderazgo de sus directivos	✓		✓		✓		
17	Se siente muy satisfechos con el ambiente físico en el que trabaja	✓		✓		✓		
18	Observa que su institución educativa está cambiando positivamente independientemente de las necesidades que padece.	✓		✓		✓		
19	Se da mucha atención a los planes de trabajo presentados por los equipos de trabajo para ejecutarlos de acuerdo a lo planificado.	✓		✓		✓		
20	Existe iniciativa creativa de sus colegas para solucionar problemas y conflictos al interior de la institución.	✓		✓		✓		
21	Se visualiza que las acciones realizadas por los directivos, equipos de trabajo se ejecutan en correspondencia con la misión, visión y objetivos de la	✓		✓		✓		

Institución educativa.		DIMENSIÓN 3: ESTILOS DE DIRECCIÓN					
		Si	No	Si	No	Si	No
22	Existe participación mancomunada cuando se organiza un evento o se realizan trabajos en equipo y/o se resuelven problemas	/		/		/	
23	Existe un apoyo incondicional y sincero entre directivos	/		/		/	
24	Cuando se tiene que tomar decisiones los directivos buscan el apoyo y la participación de todos	/		/		/	
25	Los directivos aplican una gestión de cambios en función a las necesidades en interés de la organización	/		/		/	
26	Existen planteamientos constructivos con criterios positivos en la discusión y solución de problemas	/		/		/	
27	Existe capacidad de resolución de problemas de parte de los estímulos de participación de los directivos	/		/		/	
28	Cuando se participa, se observa que las posiciones y criterios son sinceros y ayuda a mejorar o solucionar problemas	/		/		/	
29	Existe la práctica de estimular al grupo cuando propone ideas eficaces que ayuda a mejorar dificultades	/		/		/	
30	Los integrantes de los equipos de trabajo manejan eficientemente sus capacidades para cumplir sus roles	/		/		/	
31	Los trabajadores presentan planes de mejora a partir de la necesidades que tiene la institución educativa	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: ☒ Aplicable ☐ No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador. Dni Mg: Equipo Amador, Stella DNI: 09975508

Especialidad del validador: Dr. en Salud Pública y Comunidades

.....de.....del 20.....


Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: NIVEL DE DESEMPEÑO DOCENTE

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES.							
01	Conoce las características individuales de sus estudiantes y de su entorno familiar	✓		✓		✓		
02	Conoce y domina los contenidos de las áreas y/ disciplinas que enseña	✓		✓		✓		
03	Participa en cursos de actualización para la enseñanza de alguna área en particular	✓		✓		✓		
04	Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas curriculares que enseña	✓		✓		✓		
05	Articula coherentemente los aprendizajes a lograr, las características de los estudiantes y las estrategias y medios a utilizar	✓		✓		✓		
06	Conoce, comprende y pone en práctica los procesos pedagógicos durante el desarrollo de las prácticas pedagógicas y didácticas de las áreas que desarrolla	✓		✓		✓		
07	Planifica y presenta las sesiones de aprendizaje coherentes con la planificación curricular y Unidad de aprendizaje antes de iniciar su sesión de clase	✓		✓		✓		
08	Organiza el aula y los espacios de manera adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo la diversidad	✓		✓		✓		
09	Propicia la resolución de conflictos en diálogo con sus estudiantes en base a normas acertadas de convivencia y a mecanismos pacíficos	✓		✓		✓		
10	Elabora la programación curricular analizando el plan más pertinente para el trabajo técnico pedagógico	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES							
11	Construye de manera asertiva y empática relaciones interpersonales con todos los estudiantes basadas de afecto, justicia y confianza, respeto mutuo y colaboración	✓		✓		✓		
12	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica	✓		✓		✓		
13	Promueve un ambiente acogedor en su aula donde sea una fortaleza para el logro de los aprendizajes esperados	✓		✓		✓		
14	Usa recursos tecnológicos y el tiempo requerido para desarrollar aprendizajes, de acuerdo al propósito esperado	✓		✓		✓		
15	Desarrolla actividades donde prima el respeto mutuo basado en las diferencias y el trato igualitario en sus estudiantes	✓		✓		✓		
16	Reflexiona sobre su trabajo pedagógico utilizando la información de los monitoreos así como la evaluación de sus estudiantes para emplear nuevas estrategias pedagógicas y mejorar los aprendizajes	✓		✓		✓		
17	Propicia en sus estudiantes el uso de sus conocimientos para situaciones de aprendizajes que promueven el pensamiento crítico	✓		✓		✓		
18	Maneja estrategias pedagógicas individualizadas para estudiantes con necesidades de aprendizajes	✓		✓		✓		
19	Elabora instrumentos de evaluación, sintetiza los resultados y evalúa a sus estudiantes según criterios establecidos evitando el abuso de poder	✓		✓		✓		
20	Comparte los resultados de evaluación con los estudiantes, sus familias y	✓		✓		✓		

autoridades para generar compromisos de logros.									
DIMENSION 3: PARTICIPACION EN LA GESTION DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD.									
21	Motiva la interacción con sus pares, para intercambiar experiencias y organizar el trabajo pedagógico y construir un clima democrático	SI	No	SI	No	SI	No	SI	No
22	Participa activamente en gestión del PEI, del Currículo y de los planes de mejora continua involucrándose en los equipos de trabajo.	✓		✓		✓		✓	
23	Desarrollo individual y en equipo proyectos de innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo	✓		✓		✓		✓	
24	Fomenta con respeto el trabajo colaborativo con la familia en el aprendizaje de los estudiantes	✓		✓		✓		✓	
25	Integra en sus enseñanzas los saberes culturales y los recursos de su comunidad y su entorno	✓		✓		✓		✓	
26	Comparte con la familia y autoridades de su comunidad los retos de su trabajo pedagógico dando cuenta de sus resultados	✓		✓		✓		✓	
	DIMENSION: DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE	SI	No	SI	No	SI	No	SI	No
27	Reflexiona de forma individual y grupal sobre su práctica pedagógica así como el del aprendizaje de sus estudiantes	✓		✓		✓		✓	
28	Participa experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con las necesidades de sus estudiantes y de la comunidad	✓		✓		✓		✓	
29	Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional	✓		✓		✓		✓	
30	Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve problemas prácticos de la vida escolar	✓		✓		✓		✓	
31	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y adolescente	✓		✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: ☒ Aplicable ☐ No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador. Dni Mg: Gustavo Andrés Valle L. DNI: 09975907

Especialidad del validador: Docente de Educación Pública y Comunitaria

.....de.....del 20.....

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.



**DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN
A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS**

**CARTA DE PRESENTACIÓN**

Señor: Dr. Menacho Rima, Alejandro

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría en Administración de la Educación con mención en Administración de la Educación de la UCV, en la sede Lima Norte, promoción, aula, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optare el grado de Maestro.

El título nombre de mi proyecto de investigación es: Clima organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas Virgen de Guadalupe y Fe y Alegría Nro. 8 de Comas 2018 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar el instrumento en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Firma

Apellidos y nombre:

Hurtado Guevara Tito Teodoro

D.N.I: 43487187



DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable: nivel de Clima organizacional

Segredo, et al (2013) quien manifestó que el clima es:

El ambiente o contexto organizacional donde se manifiestan las disposiciones o conflictos que ubican los sujetos para acrecentar o reducir su ocupación, ejercicio o labor, asimismo para localizar su lugar de medida o armonía. Es decir, el discernimiento que tienen los individuos, de cuáles son los problemas que concurren en una institución y la atribución que sobre ellos despliegan entre ellos se considera: el comportamiento organizacional, la estructura organizacional, el estilo de dirección interviniendo como aspectos positivos o negativos para el logro eficaz o ineficaz de los propósitos de las organizaciones. (p.35)

Dimensiones de las variables

Dimensión 1: Comportamiento organizacional

Se refiere a los procedimientos sensatos (reglas y ordenamientos) que sistematizan el perfeccionamiento del trabajo. Es una sistematización dinámica, cambiante, que circunscribe un incorporado de acciones y coordinaciones entre los medios, los procesos y el dispositivo humano de la institución, para afirmar que este logre sus intenciones sociales, dentro de esta dimensión el autor los agrupa en categorías. Sin embargo cabe precisar que dichas categorías para estudio serán tomados como indicadores para su medición respectiva.

Motivación: considerado como el incorporado de intencionalidades y perspectivas de las personas que tienen en el espacio donde trabajan o laboran, de otra manera se expresa como el conjunto de reacciones y actitudes naturales propias de las personas que se manifiestan cuando determinados estímulos del medio circundante se hacen presentes.

Comunicación: Proceso dirigido a facilitar y agilizar el flujo de mensajes que se dan entre los miembros de la organización, entre la organización y su medio y en las opiniones, aptitudes y conductas dentro y fuera de la organización

Relaciones interpersonales y de trabajo: se refiere a la percepción por parte de los miembros de la organización acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales tanto entre pares como entre jefes y subordinados.

Dimensión 2: Estructura organizacional

Se refiere a los sistemas formales (normas y procedimientos) que regulan el desarrollo del trabajo. Es un ordenamiento dinámico, cambiante, que incluye un conjunto de interacciones y coordinaciones entre los medios, los procesos y el componente humano de la organización, para asegurarse que este logre sus propósitos sociales, dentro de esta dimensión se agrupan las categorías:

Funcionamiento: Se refiere al conjunto de procesos que le da vida y movimiento la organización, es la forma en que se organiza una institución para cumplir su misión y lograr sus objetivos.

Condiciones de trabajo: Se refiere a las condiciones ambientales físicas y sicosociales en que se realiza el trabajo, así como la calidad y cantidad de los recursos que se suministran para el cumplimiento de las funciones asignadas.

Estímulo al desarrollo organizacional: Significa poner énfasis en la búsqueda de la mejora continua para lograr un cambio planeado en la organización conforme a las necesidades identificadas.

Dimensión 3: Estilo de dirección

Se refiere a la representación en que adopta el directivo de la institución para guiar u orientar sus acciones con el objeto de conseguir el logro de los propósitos propuestos para la organización, entre los indicadores que se menciona con respecto a esta dimensión son los siguientes:

Liderazgo: Influencia ejercida por ciertas personas especialmente los jefes, en el comportamiento de otros para lograr resultados.

Participación: Se refiere a la contribución de las personas y los grupos formales al logro de objetivos de la organización.

Solución de conflictos: Se refiere al estado en que los miembros de la organización, tanto pares como superiores, aceptan las opiniones discrepantes o no para enfrentar y solucionar los problemas en cuanto surjan.

Variable: Nivel de Desempeño docente

El Marco de Buen Desempeño Docente, define que:

Es un conjunto de dominios, competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente de Educación Básica Regular del país. Constituye un acuerdo técnico y social entre el Estado, los docentes y la sociedad en torno a las competencias que se espera dominen las profesoras y los profesores del país, en sucesivas etapas de su carrera profesional, con el propósito de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes. Se trata de una herramienta estratégica en una política integral de desarrollo docente. (p.24)

Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Con respecto el Ministerio de educación hace referencia con respecto al mencionado dominio que:

Constituye la planeación del quehacer pedagógico educativo a través de la elaboración del programación curricular, las unidades de aprendizajes y los diarios de clases o de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo. Ello se refiere el conocimiento de las más importantes particularidades socioculturales, materiales e inmateriales y cognitivas de los alumnos, el dominio de los contenidos pedagógicos y de las principales disciplinares, así como la utilización de materiales educativos previos seleccionados, las estrategias de enseñanza y evaluación eficaz de los aprendizajes. (p.18)

Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Por otro lado se tiene el segundo dominio, donde el Minedu (2012), el módulo del Marco del buen desempeño docente hace referencia con respecto a la enseñanza para el aprendizaje lo siguiente que:

Constituye el desarrollar los procesos de enseñanza a través de un enfoque determinado, por medio de un paradigma que desarrolle como tema principal la inclusión y la diversidad en todas sus características. Asimismo hace referencia que el o la docente desarrolla en este dominio la mediación pedagógica del docente favoreciendo un clima estimulante al aprendizaje, el manejo de los contenidos, la motivación permanente de sus alumnos y alumnas, el uso de diversas situaciones metodológicas de desarrollo de los aprendizajes y de evaluación formativa, además como la uso de recursos didácticos

pertinentes y relevantes. Incluye además el uso de diversas estrategias, criterios e instrumentos de evaluación que facilitan la identificación de los logros y los propósitos del proceso de aprendizaje, además de los aspectos de la enseñanza que es preciso mejorar.(p.25).

Dimensión 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

Como tercer desempeño se precisa:

Comprende el involucramiento eficaz y comprometido en la gestión de las instituciones educativas, el de la red de instituciones desde una perspectiva de respeto a los derechos y deberes de las personas para configurar la comunidad de aprendizaje. Este dominio hace referencia al intercambio de mensajes efectivos con los diversos miembros de la comunidad educativa, el involucramiento en la elaboración, ejecución y evaluación de los planes estratégicos como el proyecto educativo institucional, asimismo como el de contribuir y establecer un clima institucional organizacional adecuados. Incluye además el valorar y respetar a la comunidad y sus particularidades y el involucramiento de las familias de los resultados de la evaluación de los aprendizajes.(p.19)

Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Finalmente se tiene en cuenta el último dominio que:

Comprende el proceso y las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes. Refiere la reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica, la de sus colegas, el trabajo en grupos, la colaboración con sus pares y su participación en actividades de desarrollo profesional. Incluye la responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje y el manejo de información sobre el diseño e implementación de las políticas educativas a nivel nacional y regional. (Minedu, p.19).

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable: nivel de clima organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
Comportamiento organizacional	Motivación Comunicación Relaciones interpersonales y de trabajo.	1,2,3,4 5,6,7 8,9,10	Excelente 115-155
Estructura Organizacional	Funcionamiento Condiciones de trabajo Estímulo al desarrollo	11,12 13,14 15,16,17 18,19,20 21	
Estilo de dirección	Liderazgo Participación Solución de conflictos Trabajo en equipo Motivación	22,23,24 25,26,27 28,29 30,31	Suficiente 73-114
			Insuficiente 31-72

Variable: nivel de desempeño docente

Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles o rangos
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	Conocimiento de los estudiantes	1	Excelente 115-155
	Dominio de contenidos	2	
	Conocimientos actualizados	3	
	Programación curricular	4	
	Contenidos de enseñanza	5	
	Procesos pedagógicos	6	
	Contextualización de la enseñanza	7	
	Organización de recursos	8	
	Diseño de evaluación	9	
	Diseño de sesiones	10	
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Respeto, cooperación y diálogo	11	Suficiente 73-114
	Uso de conocimientos	12	
	Consecución de logros	13	
	Usos de recursos tecnológicos	14	
	Trato igualitario	15	
	Uso de información	16	
	Uso de conocimientos	17	
	Manejo de estrategias	18	
	Instrumentos de evaluación	19	
	Comparte los resultados	20	
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	Interacción colaborativa	21	Insuficiente 31-72
	Participación	22	
	Desarrollo individual y en equipo	23	
	Trabajo con la familia	24	
	Integración de la cultura	25	
	Comparte con la familia	26	
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Reflexión sobre su práctica	27	
	Desarrollo profesional	28	
	Participación en políticas educativas	29	
	Actuación ética	30	
	Toma de decisiones	31	



ESCUOLA DE POSTGRADO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: NIVEL DE CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL							
01	Se observa que los docentes se sienten complacidos y satisfechos por el trabajo que realizan los demás servidores de la Institución Educativa	✓		✓		✓		
02	Los docentes sienten plena confianza por la labor que realizan los demás servidores de la Institución Educativa	✓		✓		✓		
03	Los directivos reconocen y estimulan a los docentes cuando realizan su trabajo con eficacia en la Institución Educativa	✓		✓		✓		
04	Se visualiza que los docentes se sienten satisfechos por los resultados académicos como de gestión que ejecutan los directivos en la Institución Educativa	✓		✓		✓		
05	La institución educativa goza de una buena imagen institucional puesto que se ha ganado un buen prestigio y buen reconocimiento por la población.	✓		✓		✓		
06	Se utilizan medios de comunicación eficaz, de tal manera que todos se informan de las actividades a realizar a tiempo y oportunamente.	✓		✓		✓		
07	Los directivos son abiertos al diálogo y aceptan eficientemente las ideas u opiniones de los grupos e individualidades.	✓		✓		✓		
08	Existe relaciones armoniosas entre los directivos, docentes y todos los trabajadores de la institución educativa	✓		✓		✓		
09	Existe un interés común de todos los servidores por tener y mantener las buenas relaciones interpersonales en la institución educativa	✓		✓		✓		
10	Los directivos docentes y demás servidores demuestran conductas afectivas y promueven entre todos un saludo cordial diario	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
11	El directivo, los docentes, y el personal administrativo tienen conocimiento pleno de la misión y visión de la institución educativa	✓		✓		✓		
12	Los directivos dedican tiempo en monitorear para mejorar las debilidades y elevar el desempeño de sus docentes	✓		✓		✓		
13	En la institución educativa se cuenta con acceso de información necesaria para cumplir con el trabajo	✓		✓		✓		
14	Existe preocupación de los directivos, coordinadores y de los mismos docentes en elevar los resultados de las evaluaciones censales	✓		✓		✓		
15	En la institución educativa se respetan los sentimientos, deseos, necesidades y aspiraciones individuales y comportamiento organizacional colectivos	✓		✓		✓		
16	Los problemas existentes en la institución los resuelven todos en conjunto en trabajo de equipo con el liderazgo de sus directivos	✓		✓		✓		
17	Se siente muy satisfechos con el ambiente físico en el que trabaja	✓		✓		✓		
18	Observa que su institución educativa está cambiando positivamente independientemente de las necesidades que padece.	✓		✓		✓		
19	Se da mucha atención a los planes de trabajo presentados por los equipos de trabajo para ejecutarlos de acuerdo a lo planificado.	✓		✓		✓		
20	Existe iniciativa creativa de sus colegas para solucionar problemas y conflictos al interior de la institución.	✓		✓		✓		
21	Se visualiza que las acciones realizadas por los directivos, equipos de trabajo se ejecutan en correspondencia con la misión, visión y objetivos de la	✓		✓		✓		

Institución educativa.		DIMENSIÓN 3: ESTILOS DE DIRECCIÓN					
		Si	No	Si	No	Si	No
22	Existe participación mancomunada cuando se organiza un evento o se realizan trabajos en equipo y/o se resuelven problemas	✓		✓		✓	
23	Existe un apoyo incondicional y sincero entre directivos	✓		✓		✓	
24	Cuando se tiene que tomar decisiones los directivos buscan el apoyo y la participación de todos	✓		✓		✓	
25	Los directivos aplican una gestión de cambios en función a las necesidades en interés de la organización	✓		✓		✓	
26	Existen planteamientos constructivos con criterios positivos en la discusión y solución de problemas	✓		✓		✓	
27	Existe capacidad de resolución de problemas de parte de los estímulos de participación de los directivos	✓		✓		✓	
28	Cuando se participa, se observa que las posiciones y criterios son sinceros y ayuda a mejorar o solucionar problemas	✓		✓		✓	
29	Existe la práctica de estimular al grupo cuando propone ideas eficaces que ayuda a mejorar dificultades	✓		✓		✓	
30	Los integrantes de los equipos de trabajo manejan eficientemente sus capacidades para cumplir sus roles	✓		✓		✓	
31	Los trabajadores presentan planes de mejora a partir de la necesidades que tiene la institución educativa	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia, puede ser aplicado

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Murillo Rivera Alejandro DNI: 32403439

Especialidad del validador: Geomático

de del 20.....

 Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: NIVEL DE DESEMPEÑO DOCENTE

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES.							
01	Conoce las características individuales de sus estudiantes y de su entorno familiar	✓		✓		✓		
02	Conoce y domina los contenidos de las áreas y/ disciplinas que enseña	✓		✓		✓		
03	Participa en cursos de actualización para la enseñanza de alguna área en particular	✓		✓		✓		
04	Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas curriculares que enseña	✓		✓		✓		
05	Articula coherentemente los aprendizajes a lograr, las características de los estudiantes y las estrategias y medios a utilizar	✓		✓		✓		
06	Conoce, comprende y pone en práctica los procesos pedagógicos durante el desarrollo de las prácticas pedagógicas y didácticas de las áreas que desarrolla	✓		✓		✓		
07	Planifica y presenta las sesiones de aprendizaje coherentes con la planificación curricular y Unidad de aprendizaje antes de iniciar su sesión de clase	✓		✓		✓		
08	Organiza el aula y los espacios de manera adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo la diversidad	✓		✓		✓		
09	Propicia la resolución de conflictos en diálogo con sus estudiantes en base a normas acertadas de convivencia y a mecanismos pacíficos	✓		✓		✓		
10	Elabora la programación curricular analizando el plan más pertinente para el trabajo técnico pedagógico	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES							
11	Construye de manera asertiva y empática relaciones interpersonales con todos los estudiantes basadas de afecto, justicia y confianza, respeto mutuo y colaboración	✓		✓		✓		
12	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica	✓		✓		✓		
13	Promueve un ambiente acogedor en su aula donde sea una fortaleza para el logro de los aprendizajes esperados	✓		✓		✓		
14	Usa recursos tecnológicos y el tiempo requerido para desarrollar aprendizajes, de acuerdo al propósito esperado	✓		✓		✓		
15	Desarrolla actividades donde prima el respeto mutuo basado en las diferencias y el trato igualitario en sus estudiantes	✓		✓		✓		
16	Reflexiona sobre su trabajo pedagógico utilizando la información de los monitoreos así como la evaluación de sus estudiantes para emplear nuevas estrategias pedagógicas y mejorar los aprendizajes	✓		✓		✓		
17	Propicia en sus estudiantes el uso de sus conocimientos para situaciones de aprendizajes que promueven el pensamiento crítico	✓		✓		✓		
18	Maneja estrategias pedagógicas individualizadas para estudiantes con necesidades de aprendizajes	✓		✓		✓		
19	Elabora instrumentos de evaluación, sintetiza los resultados y evalúa a sus estudiantes según criterios establecidos evitando el abuso de poder	✓		✓		✓		
20	Comparte los resultados de evaluación con los estudiantes, sus familias y	✓		✓		✓		

autoridades para generar compromisos de logros.									
DIMENSION 3: PARTICIPACION EN LA GESTION DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD.									
21	Motiva la interacción con sus pares, para intercambiar experiencias y organizar el trabajo pedagógico y construir un clima democrático	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
22	Participa activamente en gestión del PEI, del Currículo y de los planes de mejora continua involucrándose en los equipos de trabajo	✓		✓		✓		✓	
23	Desarrolla individual y en equipo proyectos de innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo	✓		✓		✓		✓	
24	Fomenta con respecto al trabajo colaborativo con la familia en el aprendizaje de los estudiantes	✓		✓		✓		✓	
25	Integra en sus enseñanzas los saberes culturales y los recursos de su comunidad y su entorno	✓		✓		✓		✓	
26	Comparte con la familia y autoridades de su comunidad los retos de su trabajo pedagógico dando cuenta de sus resultados	✓		✓		✓		✓	
DIMENSION: DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE									
27	Reflexiona de forma individual y grupal sobre su práctica pedagógica así como el del aprendizaje de sus estudiantes	✓		✓		✓		✓	
28	Participa experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con las necesidades de sus estudiantes y de la comunidad	✓		✓		✓		✓	
29	Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional	✓		✓		✓		✓	
30	Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve problemas prácticos de la vida escolar	✓		✓		✓		✓	
31	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y adolescente	✓		✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia puede ser aplicado

Opinión de aplicabilidad: ☒ Aplicable [X] ☐ No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Monacho Rivera Alejandro DNI: 32403439

Especialidad del validador: Temático

..... de del 20.....



Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

**DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN
A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS**

**CARTA DE PRESENTACIÓN**

Señor: Dr. Pérez Saavedra, Segundo

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría en Administración de la Educación con mención en Administración de la Educación de la UCV, en la sede Lima Norte, promoción, aula, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optare el grado de Maestro.

El título nombre de mi proyecto de investigación es: Clima organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas Virgen de Guadalupe y Fe y Alegría Nro. 8 de Comas 2018 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar el instrumento en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Firma

Apellidos y nombre:
Hurtado Guevara Tito Teodoro

D.N.I.: 43487187



DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable: nivel de Clima organizacional

Segredo, et al (2013) quien manifestó que el clima es:

El ambiente o contexto organizacional donde se manifiestan las disposiciones o conflictos que ubican los sujetos para acrecentar o reducir su ocupación, ejercicio o labor, asimismo para localizar su lugar de medida o armonía. Es decir, el discernimiento que tienen los individuos, de cuáles son los problemas que concurren en una institución y la atribución que sobre ellos despliegan entre ellos se considera: el comportamiento organizacional, la estructura organizacional, el estilo de dirección interviniendo como aspectos positivos o negativos para el logro eficaz o ineficaz de los propósitos de las organizaciones. (p.35)

Dimensiones de las variables

Dimensión 1: Comportamiento organizacional

Se refiere a los procedimientos sensatos (reglas y ordenamientos) que sistematizan el perfeccionamiento del trabajo. Es una sistematización dinámica, cambiante, que circunscribe un incorporado de acciones y coordinaciones entre los medios, los procesos y el dispositivo humano de la institución, para afirmar que este logre sus intenciones sociales, dentro de esta dimensión el autor los agrupa en categorías. Sin embargo cabe precisar que dichas categorías para estudio serán tomados como indicadores para su medición respectiva.

Motivación: considerado como el incorporado de intencionalidades y perspectivas de las personas que tienen en el espacio donde trabajan o laboran, de otra manera se expresa como el conjunto de reacciones y actitudes naturales propias de las personas que se manifiestan cuando determinados estímulos del medio circundante se hacen presentes.

Comunicación: Proceso dirigido a facilitar y agilizar el flujo de mensajes que se dan entre los miembros de la organización, entre la organización y su medio y en las opiniones, aptitudes y conductas dentro y fuera de la organización

Relaciones interpersonales y de trabajo: se refiere a la percepción por parte de los miembros de la organización acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales tanto entre pares como entre jefes y subordinados.

Dimensión 2: Estructura organizacional

Se refiere a los sistemas formales (normas y procedimientos) que regulan el desarrollo del trabajo. Es un ordenamiento dinámico, cambiante, que incluye un conjunto de interacciones y coordinaciones entre los medios, los procesos y el componente humano de la organización, para asegurarse que este logre sus propósitos sociales, dentro de esta dimensión se agrupan las categorías:

Funcionamiento: Se refiere al conjunto de procesos que le da vida y movimiento la organización, es la forma en que se organiza una institución para cumplir su misión y lograr sus objetivos.

Condiciones de trabajo: Se refiere a las condiciones ambientales físicas y sicosociales en que se realiza el trabajo, así como la calidad y cantidad de los recursos que se suministran para el cumplimiento de las funciones asignadas.

Estímulo al desarrollo organizacional: Significa poner énfasis en la búsqueda de la mejora continua para lograr un cambio planeado en la organización conforme a las necesidades identificadas.

Dimensión 3: Estilo de dirección

Se refiere a la representación en que adopta el directivo de la institución para guiar u orientar sus acciones con el objeto de conseguir el logro de los propósitos propuestos para la organización, entre los indicadores que se menciona con respecto a esta dimensión son los siguientes:

Liderazgo: Influencia ejercida por ciertas personas especialmente los jefes, en el comportamiento de otros para lograr resultados.

Participación: Se refiere a la contribución de las personas y los grupos formales al logro de objetivos de la organización.

Solución de conflictos: Se refiere al estado en que los miembros de la organización, tanto pares como superiores, aceptan las opiniones discrepantes o no para enfrentar y solucionar los problemas en cuanto surjan.

Variable: Nivel de Desempeño docente

El Marco de Buen Desempeño Docente, define que:

Es un conjunto de dominios, competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente de Educación Básica Regular del país. Constituye un acuerdo técnico y social entre el Estado, los docentes y la sociedad en torno a las competencias que se espera dominen las profesoras y los profesores del país, en sucesivas etapas de su carrera profesional, con el propósito de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes. Se trata de una herramienta estratégica en una política integral de desarrollo docente. (p.24)

Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Con respecto el Ministerio de educación hace referencia con respecto al mencionado dominio que:

Constituye la planeación del quehacer pedagógico educativo a través de la elaboración del programación curricular, las unidades de aprendizajes y los diarios de clases o de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo. Ello se refiere el conocimiento de las más importantes particularidades socioculturales, materiales e inmateriales y cognitivas de los alumnos, el dominio de los contenidos pedagógicos y de las principales disciplinares, así como la utilización de materiales educativos previos seleccionados, las estrategias de enseñanza y evaluación eficaz de los aprendizajes. (p.18)

Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Por otro lado se tiene el segundo domino, donde el Minedu (2012), el módulo del Marco del buen desempeño docente hace referencia con respecto a la enseñanza para el aprendizaje lo siguiente que:

Constituye el desarrollar los procesos de enseñanza a través de un enfoque determinado, por medio de un paradigma que desarrolle como tema principal la inclusión y la diversidad en todas sus características. Asimismo hace referencia que el o la docente desarrolla en este dominio la mediación pedagógica del docente favoreciendo un clima estimulante al aprendizaje, el manejo de los contenidos, la motivación permanente de sus alumnos y alumnas, el uso de diversas situaciones metodológicas de desarrollo de los aprendizajes y de evaluación formativa, además como la uso de recursos didácticos

pertinentes y relevantes. Incluye además el uso de diversas estrategias, criterios e instrumentos de evaluación que facilitan la identificación de los logros y los propósitos del proceso de aprendizaje, además de los aspectos de la enseñanza que es preciso mejorar.(p.25).

Dimensión 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

Como tercer desempeño se precisa:

Comprende el involucramiento eficaz y comprometido en la gestión de las instituciones educativas, el de la red de instituciones desde una perspectiva de respeto a los derechos y deberes de las personas para configurar la comunidad de aprendizaje. Este dominio hace referencia al intercambio de mensajes efectivos con los diversos miembros de la comunidad educativa, el involucramiento en la elaboración, ejecución y evaluación de los planes estratégicos como el proyecto educativo institucional, asimismo como el de contribuir y establecer un clima institucional organizacional adecuados. Incluye además el valorar y respetar a la comunidad y sus particularidades y el involucramiento de las familias de los resultados de la evaluación de los aprendizajes.(p.19)

Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Finalmente se tiene en cuenta el último dominio que:

Comprende el proceso y las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes. Refiere la reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica, la de sus colegas, el trabajo en grupos, la colaboración con sus pares y su participación en actividades de desarrollo profesional. Incluye la responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje y el manejo de información sobre el diseño e implementación de las políticas educativas a nivel nacional y regional. (Minedu, p.19).

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable: nivel de clima organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
Comportamiento organizacional	Motivación Comunicación Relaciones interpersonales y de trabajo.	1,2,3,4 5,6,7 8,9,10	Excelente 115-155
Estructura Organizacional	Funcionamiento Condiciones de trabajo Estímulo al desarrollo	11,12 13,14 15,16,17 18,19,20 21	
Estilo de dirección	Liderazgo Participación Solución de conflictos Trabajo en equipo Motivación	22,23,24 25,26,27 28,29 30,31	Suficiente 73-114
			Insuficiente 31-72

Variable: nivel de desempeño docente

Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles o rangos
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	Conocimiento de los estudiantes Dominio de contenidos Conocimientos actualizados Programación curricular Contenidos de enseñanza Procesos pedagógicos Contextualización de la enseñanza Organización de recursos Diseño de evaluación Diseño de sesiones	1	Excelente 115-155
		2	
		3	
		4	
		5	
		6	
		7	
		8	
		9	
		10	
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Respeto, cooperación y diálogo Uso de conocimientos Consecución de logros Usos de recursos tecnológicos Trato igualitario Uso de información Uso de conocimientos Manejo de estrategias Instrumentos de evaluación Comparte los resultados	11	Suficiente 73-114
		12	
		13	
		14	
		15	
		16	
		17	
		18	
		19	
		20	
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	Interacción colaborativa Participación Desarrollo individual y en equipo Trabajo con la familia Integración de la cultura Comparte con la familia	21	Insuficiente 31-72
		22	
		23	
		24	
		25	
		26	
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Reflexión sobre su práctica Desarrollo profesional Participación en políticas educativas Actuación ética Toma de decisiones	27	
		28	
		29	
		30	
		31	



ESCUOLA DE POSTGRADO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: NIVEL DE CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL							
01	Se observa que los docentes se sienten complacidos y satisfechos por el trabajo que realizan los demás servidores de la Institución Educativa	✓		✓		✓		
02	Los docentes sienten plena confianza por la labor que realizan los demás servidores de la Institución Educativa	✓		✓		✓		
03	Los directivos reconocen y estimulan a los docentes cuando realizan su trabajo con eficacia en la Institución Educativa	✓		✓		✓		
04	Se visualiza que los docentes se sienten satisfechos por los resultados académicos como de gestión que ejecutan los directivos en la Institución Educativa	✓		✓		✓		
05	La institución educativa goza de una buena imagen institucional puesto que se ha ganado un buen prestigio y buen reconocimiento por la población.	✓		✓		✓		
06	Se utilizan medios de comunicación eficaz, de tal manera que todos se informan de las actividades a realizar a tiempo y oportunamente.	✓		✓		✓		
07	Los directivos son abiertos al diálogo y aceptan eficientemente las ideas u opiniones de los grupos e individualidades.	✓		✓		✓		
08	Existe relaciones armoniosas entre los directivos, docentes y todos los trabajadores de la institución educativa	✓		✓		✓		
09	Existe un interés común de todos los servidores por tener y mantener las buenas relaciones interpersonales en la institución educativa	✓		✓		✓		
10	Los directivos docentes y demás servidores demuestran conductas afectivas y promueven entre todos un saludo cordial diario	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
11	El directivo, los docentes, y el personal administrativo tienen conocimiento pleno de la misión y visión de la institución educativa	✓		✓		✓		
12	Los directivos dedican tiempo en monitorear para mejorar las debilidades y elevar el desempeño de sus docentes	✓		✓		✓		
13	En la institución educativa se cuenta con acceso de información necesaria para cumplir con el trabajo	✓		✓		✓		
14	Existe preocupación de los directivos, coordinadores y de los mismos docentes en elevar los resultados de las evaluaciones censales	✓		✓		✓		
15	En la institución educativa se respetan los sentimientos, deseos, necesidades y aspiraciones individuales y comportamiento organizacional colectivos	✓		✓		✓		
16	Los problemas existentes en la institución los resuelven todos en conjunto en trabajo de equipo con el liderazgo de sus directivos	✓		✓		✓		
17	Se siente muy satisfechos con el ambiente físico en el que trabaja	✓		✓		✓		
18	Observa que su institución educativa está cambiando positivamente independientemente de las necesidades que padece.	✓		✓		✓		
19	Se da mucha atención a los planes de trabajo presentados por los equipos de trabajo para ejecutarlos de acuerdo a lo planificado.	✓		✓		✓		
20	Existe iniciativa creativa de sus colegas para solucionar problemas y conflictos al interior de la institución.	✓		✓		✓		
21	Se visualiza que las acciones realizadas por los directivos, equipos de trabajo se ejecutan en correspondencia con la misión, visión y objetivos de la	✓		✓		✓		

Institución educativa.		SI	No	SI	No	SI	No
DIMENSIÓN 3: ESTILOS DE DIRECCIÓN							
22	Existe participación mancomunada cuando se organiza un evento o se realizan trabajos en equipo y/o se resuelven problemas	✓		✓	✓		
23	Existe un apoyo incondicional y sincero entre directivos	✓		✓	✓		
24	Cuando se tiene que tomar decisiones los directivos buscan el apoyo y la participación de todos	✓		✓	✓		
25	Los directivos aplican una gestión de cambios en función a las necesidades en interés de la organización	✓		✓	✓		
26	Existen planteamientos constructivos con criterios positivos en la discusión y solución de problemas	✓		✓	✓		
27	Existe capacidad de resolución de problemas de parte de los estímulos de participación de los directivos	✓		✓	✓		
28	Cuando se participa, se observa que las posiciones y criterios son sinceros y ayuda a mejorar o solucionar problemas	✓		✓	✓		
29	Existe la práctica de estimular al grupo cuando propone ideas eficaces que ayuda a mejorar dificultades	✓		✓	✓		
30	Los integrantes de los equipos de trabajo manejan eficientemente sus capacidades para cumplir sus roles	✓		✓	✓		
31	Los trabajadores presentan planes de mejora a partir de las necesidades que tiene la institución educativa	✓		✓	✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Drl Mg: PEÑEZ SITUATEDRA SEGUNDO DNI: 25601251

Especialidad del validador: Gestión de la Educación

24 de 11 del 2018

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: NIVEL DE DESEMPEÑO DOCENTE

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES.							
01	Conoce las características individuales de sus estudiantes y de su entorno familiar	✓		✓		✓		
02	Conoce y domina los contenidos de las áreas y/ disciplinas que enseña	✓		✓		✓		
03	Participa en cursos de actualización para la enseñanza de alguna área en particular	✓		✓		✓		
04	Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas curriculares que enseña	✓		✓		✓		
05	Articula coherentemente los aprendizajes a lograr, las características de los estudiantes y las estrategias y medios a utilizar	✓		✓		✓		
06	Conoce, comprende y pone en práctica los procesos pedagógicos durante el desarrollo de las prácticas pedagógicas y didácticas de las áreas que desarrolla	✓		✓		✓		
07	Planifica y presenta las sesiones de aprendizaje coherentes con la planificación curricular y Unidad de aprendizaje antes de iniciar su sesión de clase	✓		✓		✓		
08	Organiza el aula y los espacios de manera adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo la diversidad	✓		✓		✓		
09	Propicia la resolución de conflictos en diálogo con sus estudiantes en base a normas acertadas de convivencia y a mecanismos pacíficos	✓		✓		✓		
10	Elabora la programación curricular analizando el plan más pertinente para el trabajo técnico pedagógico	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES							
11	Construye de manera asertiva y empática relaciones interpersonales con todos los estudiantes basadas de afecto, justicia y confianza, respeto mutuo y colaboración	✓		✓		✓		
12	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica	✓		✓		✓		
13	Promueve un ambiente acogedor en su aula donde sea una fortaleza para el logro de los aprendizajes esperados	✓		✓		✓		
14	Usa recursos tecnológicos y el tiempo requerido para desarrollar aprendizajes, de acuerdo al propósito esperado	✓		✓		✓		
15	Desarrolla actividades donde prima el respeto mutuo basado en las diferencias y el trato igualitario en sus estudiantes	✓		✓		✓		
16	Reflexiona sobre su trabajo pedagógico utilizando la información de los monitoreos así como la evaluación de sus estudiantes para emplear nuevas estrategias pedagógicas y mejorar los aprendizajes	✓		✓		✓		
17	Propicia en sus estudiantes el uso de sus conocimientos para situaciones de aprendizajes que promueven el pensamiento crítico	✓		✓		✓		
18	Maneja estrategias pedagógicas individualizadas para estudiantes con necesidades de aprendizajes	✓		✓		✓		
19	Elabora instrumentos de evaluación, sintetiza los resultados y evalúa a sus estudiantes según criterios establecidos evitando el abuso de poder	✓		✓		✓		
20	Comparte los resultados de evaluación con los estudiantes, sus familias y	✓		✓		✓		

autoridades para generar compromisos de logros										
DIMENSIÓN 3: PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD.										
21	Motiva la interacción con sus pares, para intercambiar experiencias y organizar el trabajo pedagógico y construir un clima democrático	✓		✓				✓		
22	Participa activamente en gestión del PEI, del Currículo y de los planes de mejora continua involucrándose en los equipos de trabajo	✓		✓				✓		
23	Desarrollo individual y en equipo proyectos de innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo	✓		✓				✓		
24	Fomenta con respeto el trabajo colaborativo con la familia en el aprendizaje de los estudiantes	✓		✓				✓		
25	Integra en sus enseñanzas los saberes culturales y los recursos de su comunidad y su entorno	✓		✓				✓		
26	Comparte con la familia y autoridades de su comunidad los retos de su trabajo pedagógico dando cuenta de sus resultados	✓		✓				✓		
DIMENSIÓN: DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE										
27	Reflexiona de forma individual y grupal sobre su práctica pedagógica así como el aprendizaje de sus estudiantes	✓		✓				✓		
28	Participa experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con las necesidades de sus estudiantes y de la comunidad	✓		✓				✓		
29	Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional	✓		✓				✓		
30	Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve problemas prácticos de la vida escolar	✓		✓				✓		
31	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y adolescente	✓		✓				✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [X] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador. DNI Mg: P.E. ZECZ SAAVEDRA Segundo DNI: 75604054

Especialidad del validador: Exposición de la Educación

24 de 11 del 2018

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.



Anexo 6. Constancia de aplicación de instrumentos

"AÑO DEL DIÁLOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL"

CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE ENCUESTA

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "FE Y ALEGRIA # 8" UBICADA EN JR. JUAN MONTAYA S/N -AÑO NUEVO; COLLIQUE - DISTRITO DE COMAS, HACE CONSTAR QUE:

El maestro TITO TEODORO HURTADO GUEVARA, identificado con DNI N° 43487187 y código N° 7001180866; estudiante del programa de MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la Universidad César Vallejo ha desarrollado su trabajo de investigación (Tesis) aplicando cuestionarios a directivos y docentes de nuestra institución sobre: "Clima organizacional y Desempeño docente en instituciones educativas de Comas – 2018", dentro del periodo del 01 de noviembre al 01 de diciembre.

Se le expide la presente constancia a solicitud del interesado para los fines que crea conveniente.

Comas, 27 de noviembre del 2018

 
LORENZO CASTILLO MAGUINA
Director



PERÚ

Ministerio
de EducaciónDirección de Educación
de Lima MetropolitanaUnidad de Gestión
Educativa Local N° 04Institución Educativa N° 2060
Virgen de Guadalupe.

"AÑO DEL DIÁLOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL"

CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE ENCUESTA

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 2060 "VIRGEN DE GUADALUPE" UBICADA EN LA AV. MICAELA BASTIDAS CDRA 9 S/N, PUEBLO JOVEN DE LA IV ZONA DE COLLIQUE - DISTRITO COMAS, HACE CONSTAR QUE:

El maestro **TITO TEODORO HURTADO GUEVARA**, identificado con DNI N° 43487187 y código N° 7001180866; estudiante del programa de MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la Universidad César Vallejo ha desarrollado su trabajo de investigación (Tesis) aplicando cuestionarios a directivos y docentes de nuestra institución sobre: "**Clima organizacional y Desempeño docente en instituciones educativas de Comas – 2018**", dentro del periodo del 01 de noviembre al 01 de diciembre.

Se le expide la presente constancia a solicitud del interesado para los fines que crea conveniente.

Comas, 23 de noviembre del 2018



Samuel E. Alcalde López
LIC. SAMUEL E. ALCALDE LÓPEZ
DIRECTOR

"Formando mentes. formando corazones"

Jr. Micaela Bastidas s/n Cdra. 09 4ta. zona de Collique - Lima

Teléfono: 558-4965



Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Estrella A. Esquiagola Aranda, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada "Clima Organizacional y Desempeño Docente en las instituciones educativas Virgen De Guadalupe y Fe y Alegría Nro.8 de Comas 2018" del estudiante **Tito Teodoro Hurtado Guevara**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

La suscrita analizó dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 19 de enero del 2019

Estrella A. Esquiagola Aranda

DNI:09975909

Feedback Studio - Media Fréja

https://e.tumbina.com/esp/carta/esp/?lang=es&so=1034784601&u=1034727847

feedback studio

Hurtado Tito Clima organizacional y desempeño docente

Resumen de coincidencias

22 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

1	Entregado a Universida...	12 %
2	repositorio ucr.edu.pe	4 %
3	pract.com	1 %
4	www.cinecl.com.co	1 %
5	es.alishare.net	1 %
6	scielo.afdcu	1 %
7	Entregado a EP NBS S...	1 %
8	Entregado a Universida...	<1 %

ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CECILIA VALLEJO

Clima organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas Virgen de Guadalupe y Fe y Alegria Nro.8 de Comas 2018

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Administración de la Educación

AUTOR
Br. Hurtado Guevara, Tito Teodoro

ASESOR:
Dra. Esquivola Aranda, Estrella Azucena

SECCIÓN:
Educación e idiomas

Página: 1 de 57

Número de palabras: 8770

High Resolution

Text-only Report

11:13 a.m. 2/12/2017



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

Huatazo Guevara Tito Teodoro
D.N.I. : 43487187
Domicilio : Calle 501 N° 136, Urbanización El Pinar, Comas
Teléfono : Fijo : Móvil : 992873841
E-mail : titohuatazoguevara@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

☐ Tesis de Pregrado

Facultad :
Escuela :
Carrera :
Título :

☐ Tesis de Posgrado

☒ Maestría

Grado : MAESTRO

Mención : ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

☐ Doctorado

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Huatazo Guevara Tito Teodoro

Título de la tesis:

CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES
EDUCATIVAS VIRGEN DE GUADALUPE Y FE Y ALEGRIA PRO: 8 DE
COMAS 2018

Año de publicación : 2019

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma :

[Handwritten signature]

Fecha :

08.03.2019



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Tito Teodoro Hurtado Guevara

INFORME TÍTULADO:

CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS
INSTITUCIONES EDUCATIVAS VIRGEN DE GUADALUPE Y FE Y
ALEGRÍA NRO.8 DE COMAS 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 26 de ENERO DE 2019

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR MAYORÍA



[Firma]
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN